

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**E. A. P. DE ENFERMERÍA**

**Nivel de motivación y su relación con las satisfacción  
laboral del profesional de enfermería en el Hospital  
Nacional Arzobispo Loayza, 2006**

**TESIS**

**para optar el título de Licenciada en Enfermería**

**AUTORA**

**Sheila Melissa Vásquez Sosa**

**Lima-Perú**

**2007**

***NIVEL DE MOTIVACION Y SU RELACION CON LA SATISFACCION  
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
EN EL HOSPITAL NACIONAL  
ARZOBISPO LOAYZA  
2006***

Mi profundo agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la culminación del presente estudio contribuyendo con sus conocimientos en el enriquecimiento de este trabajo.

A la **Mg. Maria Ángela Fernández Pacheco** por depositar su confianza en mí, por brindarme su amistad y ser una de las personas que motivo para dar el primer paso en este estudio.

A las **licenciadas de los servicios de Medicina y Cirugía y autoridades del Hospital Nacional Arzobispo Loayza** por su colaboración y brindarme las facilidades para la realización y culminación de este trabajo.

A la **Mg. Gabriela Samillán** Asesora Docente de la presente investigación por su cariño, amistad y valiosa orientación la realización de la tesis.

A la **Lic. Juana Durand** por su amistad, orientación constante y ser una de las personas que me motivo e incentivo en la realización de la presente investigación.

*A **Dios Todopoderoso** por iluminar mis acciones y darme las fuerzas necesarias para culminar mis metas.*

*A mis padres **Víctor y Rosa** por brindarme su apoyo, confianza y amor en cada etapa de mi vida. Y por ayudarme siempre a seguir adelante.*

*A mi mamita **Lucía** por estar siempre conmigo, por tu inmenso amor y confianza. Te quiero mucho.*

*A mis hermanos **Shirley y Eduardo** por ser mi fuente de motivación, mis grandes amigos, por su apoyo, alegría y comprensión.*

*A mi hijo **José Daniel** por ser una valiosa y hermosa parte de mi vida, por brindarme siempre alegrías y ocurrencias. Te quiero mucho.*

*A mis mejores y grandes amigas **Cintha** y **Jomaly** por brindarme su amistad, su apoyo confianza y comprensión en cada momento de mi vida universitaria. Gracias chicas por la alegrías y penas compartidas siempre las tendré presente. Las quiero mucho.*

*A mi gran amor Juan José, por su cariño, apoyo y preocupación. Gracias por ser parte de mi vida. Y compartir cada experiencia siempre a mi lado.*

*A tres ángeles de la guarda que están en el cielo siempre estarán en mi corazón y pensamientos.*

## ***ÍNDICE***

	<b>Pág.</b>
<b>INDICE DE GRÁFICOS</b> .....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	1
<b><i>CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN</i></b>	
A.- Planteamiento y Delimitación del Problema.....	3
B.- Formulación del Problema . ....	5
C.- Justificación.....	5
D.- Objetivos .....	5
E.- Propósito .. ....	6
F.- Marco Teórico.....	6
F.1 Antecedentes de Estudio .....	7
F.2 Base Teórica .....	9
G.- Hipótesis.....	31
H.- Definición Operacional de Términos . ....	31
<b><i>CAPITULO II MATERIAL Y MÉTODO</i></b>	
A.- Nivel, Tipo y Método .....	32
B.- Descripción de la Sede.....	32
C.- Población .....	32
D.- Técnica e Instrumento .....	33
E.- Procedimiento para la Recolección de Datos .....	33
F.- Procedimiento para el Procesamiento, Presentación, Análisis e Interpretación de Datos.....	34

<b>CAPITULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>37</b>
 <b>CAPITULO IV CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES</b>	
Conclusiones .....	50
Recomendaciones .....	51
Limitaciones .....	52
 <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>53</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>57</b>
<b>ANEXOS</b>	

## INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°		Pág.
01	<i>NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA. LIMA – PERU. 2007</i>	38
02	<i>NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA. LIMA–PERU.2007</i>	41
03	<i>NIVEL DE MOTIVACION SEGÚN SUS DIMENSIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA. LIMA – PERU. 2007</i>	43
04	<i>NIVEL DE SATISFACCION LABORAL SEGÚN FACTORES DETERMINANTES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA. LIMA–PERU.2007</i>	45



## INDICE DE ANEXO

ANEXO	Pág.
A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	I
B. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	IX
C. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	XI
D. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	XIV
E. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	XVI
F. TABLA DE CODIGOS	XVII
G. CONSOLIDADO GENERAL PARA LA MEDICION DE LA VARIABLE MOTIVACION FORMULARIO ESCALA MODIFICADA TIPO LICKERT	XX
H. CONSOLIDADO GENERAL PARA LA MEDICION DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL FORMULARIO ESCALA MODIFICADA TIPO LICKERT	XXII
I. MEDICION DE LAS VARIABLES – ESCALA DE STANONES	XXIV

J.	TABLA N° 2 DATOS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA. LIMA – PERU 2007	XXXVIII
K.	CUADRO DE FRECUENCIA POR ITEMS DEL INSTRUMENTO PARA LA MEDICION DE LA VARIABLE MOTIVACION	XXXIX
L.	CUADRO DE FRECUENCIA POR ITEMS DEL INSTRUMENTO PARA LA MEDICION DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL.	XL
M.	TABLA N° 3 NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA. LIMA – PERU. 2007	XLII
N.	TABLA N° 4 NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA. LIMA – PERU .2007	XLII
O.	TABLA N° 5 NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN DIMENSIONES. LIMA – PERU. 2007	XLIII
O.1	FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN DIMENSION VARIEDAD. LIMA – PERU. 2007	XLIV

O.2	FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN DIMENSION IDENTIDAD DE TAREA. LIMA – PERU. 2007	XLV
O.3	FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN DIMENSION IMPORTANCIA DE LA TAREA. LIMA – PERU. 2007	XLVI
O.4	FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN DIMENSION AUTONOMIA. LIMA – PERU. 2007	XLVII
O.5	FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN DIMENSION RETROALIMENTACION SOBRE EL DESEMPEÑO. LIMA – PERU. 2007	XLVIII
P.	TABLA N <sup>o</sup> 6 NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN FACTORES DETERMINANTES. LIMA – PERU. 2007	XLIX

P.1	FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN FACTOR CONDICIONES FISICAS Y/O CONFORT. LIMA – PERU. 2007	L
P.2	FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN FACTOR BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS. LIMA – PERU. 2007.	LI
P.3	FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN FACTOR POLITICAS ADMINISTRATIVAS. LIMA – PERU. 2007.	LII
P.4	FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN FACTOR RELACIONES INTERPERSONALES. LIMA – PERU. 2007.	LIII
P.5	FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN FACTOR DESARROLLO PERSONAL. LIMA – PERU. 2007.	LIV

P.6	FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN FACTOR DESEMPEÑO DE TAREAS. LIMA – PERU. 2007.	LV
P.7	FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN FACTOR REELACION CON LA AUTORIDAD. LIMA – PERU. 2007.	LVI
Q.	TABLA Nº 7 NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN CONDICION LABORAL. LIMA – PERU. 2007.	LVII
R.	TABLA Nº 8 NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN AÑOS DE SERVICIO. LIMA – PERU. 2007.	LVII
S.	TABLA Nº 9 NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN EDAD. LIMA – PERU 2007.	LVIII

T.	TABLA N° 10 NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN EDAD. LIMA – PERU 2007.	LVIII
U.	TABLA N° 11 NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN AÑOS DE SERVICIO. LIMA – PERU 2007.	LIX
V.	TABLA N° 12 NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN CONDICION LABORAL. LIMA – PERU 2007.	LIX
W.	TABLA N° 13 NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN SERVICIO. LIMA – PERU 2007.	LX
X.	TABLA N° 14 NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN SERVICIO. LIMA – PERU 2007.	LX

## **PRESENTACION**

Las organizaciones actuales están inmersas en cambios tecnológicos, sociales y económicos, y nadie duda, que del proceso de adaptación a estos obtendremos las metas y logros propuestos, para lo cual es esencial disponer de personas motivadas y satisfechas con su trabajo y con la organización, ello aumentará claramente su rendimiento y la calidad del servicio que prestan.

En el campo de la salud; la motivación del personal y la satisfacción en su puesto de trabajo son esencialmente relevantes en los profesionales de Enfermería, cuya razón de ser, es cuidar la salud física y mental de quienes están a su cargo y entregar una atención de calidad. Por ello el conocimiento y comprensión del nivel de motivación y de satisfacción de las enfermeras constituyen factores fundamentales para la organización y los resultados que se propone alcanzar.

El presente estudio “Nivel de Motivación y su relación con la Satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2007”, tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería en el HNAL , cuyo propósito fue proporcionar información válida que permita al personal de Enfermería elaborar estrategias para mejorar los niveles de motivación e indicadores para la evaluación y así contribuir a mejorar la calidad de atención. Además de plantear y desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos en el cual se priorice un programa de incentivos hacia el profesional de Enfermería que facilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

El presente trabajo consta; **Capítulo I** Introducción en el cual se expone el Planteamiento, Delimitación y Origen del problema, Formulación del problema, Justificación, Objetivos, Propósito, Antecedentes del estudio, Base teórica, Hipótesis y Definición Operacional de Términos; **Capítulo II** Material y Método que incluye Nivel, Tipo y Método, Descripción del Área , Población, Técnica e Instrumento, Procedimiento de Recolección de datos, Procedimiento para el Procesamiento, Presentación, Análisis e Interpretación de Datos y Consideraciones Éticas. **Capítulo III** Resultados y Discusión; **Capítulo IV** Conclusiones, Recomendaciones y Limitaciones. Finalmente se presenta las referencias bibliográficas, bibliografía y anexos.



## RESUMEN

El conocimiento del Comportamiento Organizacional es importante para quienes dirigen las organizaciones de salud debido a que influye en la calidad de vida del trabajador y en la calidad de la prestación de los servicios. Por tanto, la medición de la Motivación y Satisfacción Laboral constituyen una tarea necesaria como indicadores de la productividad y el desempeño laboral. El presente estudio sobre “Nivel de Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima – Perú. 2007”, tuvo como objetivo general: determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del HNAL. El método fue descriptivo de corte transversal; la población estuvo conformada por 52 enfermeras. La técnica fue la entrevista y el instrumento un formulario tipo cuestionario.

Los resultados fueron: 25(48%) de las enfermeras(os) presentan motivación media. Asimismo al valorar las dimensiones de la motivación se obtuvo que más de 50% de los profesionales presentan motivación media ; destacándose las dimensiones identidad y autonomía por mostrar niveles significativos de motivación media con tendencia a alta, en cuanto a las dimensiones que presentan nivel bajo son retroalimentación, importancia y variedad de la tarea .Acercas de la satisfacción laboral el 28(53.8%) de las enfermeras(os) tienen nivel medio, en relación a los factores determinantes de la satisfacción laboral se encontró que más del 40% de dichos profesionales presentan nivel medio, destacando los factores Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones Relaciones interpersonales, Desarrollo personal y Políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor Condiciones físicas y/o confort presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja. Al aplicar Ji – Cuadrado se obtuvo  **$X^2$  Calculado >  $X^2$  Tabulado** ello permitió rechazar la  $H_0$  y aceptar la hipótesis del estudio que afirma existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción Laboral del profesional de Enfermería.

**Palabras claves:** **Comportamiento Organizacional, Motivación, Satisfacción Laboral, Enfermería.**

## SUMMARY

The knowledge of the organizational behavior is important for those who direct the organizations of health because this influences in the quality of the worker's life and the quality of the benefit of services.

Therefore, the measurement of the motivation and labor satisfaction constitute a necessary task as indicators of the productivity and the labor performance.

The present study on "The level of motivation and its relation with the labor satisfaction of the personnel of infirmary on the national hospital Arzobispo Loayza Lima-Peru, 2007 "; It had like general mission: To determine the level of motivation and its relation with the labor satisfaction of the personnel of enfermeria of HNAL .The method was descriptive of cross section; the population was conformed by 52 nurses. . It was use the thecnique of the interview and a form type questionnaire was used like an instrument.

The results were: 25(48%) of the nurses presents medium motivation. Also when valuing the dimensions of the motivation we obtained that more than 50% of the professionals present medium motivation; emphasizing the dimensions of identity and autonomy to show significant levels of medium motivation with tendency at the high level. As far as the dimensions those show low levels are: feedback, importance and variety of the task.

About the labor satisfaction 28% of the nurses have medium level; in relation to the determining factors of the labor satisfaction it shows that more than 40% of these professionals presents medium level, emphasizing the Performances of tasks, Relation with the authority and Labor and Remunerative benefits to show significant levels of medium satisfaction.

The Dimensions: Interpersonal relations, Personal development, Administrative laws present tendency at the high level, and the factor of fisical condition or comfort presents: Satisfaction levels that oscillate between high and low level. When applying JI-al cuadrado, ***we got  $X^2$  calculated  $> X^2$  tabulated***; it allows to reject the  $H_0$  and to accept the hypothesis of the study that affirms that relation between the level of motivation and the labor satisfaction of the professional of infirmary exists.

**KEY WORDS:** Organizational behavior, motivation, Labor satisfaction, infirmary.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **A.- PLANTEAMIENTO, DELIMITACION Y ORIGEN DEL PROBLEMA**

Uno de los principales cambios ocurridos a partir de mediados del siglo XX en la Teoría de las organizaciones y específicamente en estudios sobre eficiencia y eficacia de las empresas, es el paso del eje de las actuaciones de los procesos y la estructura para centrarlo en los trabajadores siendo de vital importancia la introducción del Comportamiento Organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización, para lo cual los gerentes tratan de crear un ambiente donde la gente se sienta motivada, trabaje más productivamente y sea más eficiente y otro de los aspectos que más importancia tiene para el trabajador es lo que respecta a la satisfacción que le produce la labor que desempeña y los aspectos que rodean a su trabajo.

Actualmente, al ser aplicados en el campo de salud tanto la motivación del personal como la satisfacción en su puesto de trabajo son temas centrales de las instituciones de salud, debido a que la calidad del trabajo depende fundamentalmente de la motivación, su interés y preocupación para mejorar la salud de los usuarios, así como, también la satisfacción del trabajador conducen de manera directa a un desempeño eficaz de las tareas.

La motivación entendida como el grado de compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados (1) y por tanto afectará directamente a todos los aspectos del desempeño, desde mediciones básicas como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios. (2)

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Por ende el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los “usuarios o clientes internos” de su trabajo, es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las empresas debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Es por ello, que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial. (3)

El trabajo en salud es variado, de gran responsabilidad y demanda una actuación inmediata y eficaz, por ello se requiere profesionales motivados, con buena formación, con autonomía en su trabajo, pero a la vez es necesario una buena comunicación interprofesional y un reconocimiento en su labor profesional.

En las prácticas pre-profesionales realizadas en diversos hospitales de Lima Metropolitana se percibe en muchas situaciones al profesional de enfermería agotado, cansada y en algunos casos con mal humor así como y escasa creatividad para las actividades cotidianas relacionados a los cuidados a brindar según las necesidades de cada paciente generándose un escenario de trabajo rutinario y monótono.

Al interactuar con el personal profesional de enfermería refieren: “Estoy cansada”, “Ya quiero que acabe el turno” “No tenemos los materiales para dar una buena atención”, entre otros.

En este marco surgen muchas interrogantes para explicar la situación como: ¿Cuáles son los factores que generan la motivación? Y ¿Cuál es su relación con la Satisfacción del personal?, ¿Qué factores restringen la motivación?, etc.

## **B.- FORMULACION DEL PROBLEMA**

Es por ello que ante esta problemática se definió el siguiente estudio:  
*¿Cuál es el nivel motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza - 2007?*

## **C.- JUSTIFICACIÓN**

El profesional de Enfermería que trabajan en instituciones dedicadas a prestar ayuda para la satisfacción de las necesidades de salud de las personas, ya sea en hospitales y clínicas, enfrentan múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud, por ello es importante conocer el nivel de motivación debido a su relación con el desempeño de sus funciones y/o tareas; asimismo es necesario identificar el nivel de satisfacción por su relación con la productividad y/o rendimiento del personal siendo considerado como un indicador de la calidad del funcionamiento de los servicios internos y de mejora de la relación profesional/cliente. Lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios.

## **D.- OBJETIVO**

Los objetivos que se han formulado para el presente estudio son:  
Establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza - 2007.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer la relación de la motivación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería.
- Identificar el nivel de motivación del profesional de Enfermería.
- Identificar la satisfacción laboral del profesional de Enfermería.
- Identificar el nivel de motivación según la dimensión variedad de la tarea, autonomía para la realización de la tarea, identidad de tarea, importancia de la tarea y retroalimentación.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral en los factores de condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

## E.- PROPOSITO

Los resultados de la presente investigación permitirá proporcionar información actualizada a fin de que el Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza formule estrategias orientadas a fortalecer y mejorar los niveles de motivación y satisfacción laboral mediante talleres, cursos de capacitación así también plantear y desarrollar un programa de incentivos para el profesional de Enfermería y contribuir en la mejora de la calidad de atención, el desarrollo personal y profesional de Enfermería que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

## F.- MARCO TEORICO

### F.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

A continuación se presenta la revisión de estudios relacionados al tema:

**LIZ BETZABEL EGUSQUIZA OCAÑO** realizó en Lima en el 2003 un estudio titulado “*Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño*”. Con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y los niveles de

satisfacción laboral que tiene la enfermera en el ISN. El método fue descriptivo, analítico, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 40 enfermeras. El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue un formulario tipo escala de Lickert y la técnica fue la encuesta. Las conclusiones a las que llegó entre otros fueron:

*“El mayor porcentaje de la enfermeras se sienten poco motivadas (50%) mientras que el (30%) no esta motivado y un (20%) motivadas. En relación a satisfacción laboral el 40% no esta satisfecho, 35% ligeramente satisfecho, 15% satisfecho y un 10% muy satisfecho.” (4)*

**ROMMY MAURO RIOS NUÑEZ**, en Lima en 1998 realizó un estudio sobre ***“Motivación laboral de la Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia”***, el cual tuvo como objetivo determinar el tipo de motivación laboral que tienen las enfermeras asistenciales y su relación con el desarrollo profesional. El método utilizado fue descriptivo, corte transversal. El marco muestral estuvo conformado 90 enfermeras. Los instrumentos que se utilizaron, fue un cuestionario para conocer la motivación laboral, tomando como referencia la Teoría de los dos Factores de Herzberg sobre motivadores intrínsecos y extrínsecos; y el segundo un formulario tipo escala creado con el objeto de conocer el desarrollo profesional, distribuidos en 5 factores: Orientación, Autonomía, Identidad, Interdependencia y Desarrollo Cognoscitivo. Los datos arrojaron la siguiente conclusión:

*“El mayor numero de enfermeras tiene motivación laboral de tipo intrínseca, destacándose el factor de reconocimiento y en menor se encuentra la responsabilidad inherente al trabajo. En el desarrollo profesional se observo que el mayor porcentaje tuvo un desarrollo no adecuado siendo el más significado el factor de desarrollo cognoscitivo. El mayor porcentaje de enfermeras con desarrollo profesional adecuado se encuentra entre las menores de 35 años y las solteras sin hijos”. (5)*

**NURY GLORIA RAMOS CALIZAYA**, en Puno en el 2003 realizó un estudio titulado “**Grados de Satisfacción Laboral de la Enfermera en las unidades productivas de Servicios de Salud en Puno**”. El cual tuvo como objetivos: Establecer el grado de satisfacción laboral de la enfermera en las unidades productivas de servicios de salud en Puno (REDEES), en cuanto a las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, necesidad de autorrealización y relación con la autoridad. El método utilizado fue el descriptivo – explicativo. Se tomó como marco muestral 68 enfermeras. Se aplicó la técnica de la entrevista a las enfermeras y como instrumento se utilizó la escala de Satisfacción laboral. Las conclusiones a las que llegó entre otros fueron:

*“El grado de Satisfacción Laboral de las enfermeras en la REDEES – Puno es de parcial insatisfacción en lo que se refiere a condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, las relaciones sociales, relación frente a la autoridad, necesidad de autorrealización y políticas administrativas”. (6)*

**ORTIZ DUEÑAS Nelly Vanesa y Colaboradores** en Lima en el año 2004 realizaron un estudio titulado “**Identidad Profesional y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el hospital Nacional Arzobispo Loayza**”. El cual tuvo como objetivo Determinar la identidad Profesional de la Enfermeras nombradas y su relación con la satisfacción laboral además como objetivos específicos determinar la identidad profesional de las enfermeras nombradas, identificar los niveles de satisfacción laboral de las enfermeras nombradas, identificar la relación entre identidad profesional con cada dimensión: remuneración económica, condiciones de trabajo, reconocimiento institucional, relaciones interpersonales. La metodología del estudio fue descriptivo y de corte transversal. Se aplicó un cuestionario sobre Identidad Profesional y satisfacción laboral. Las conclusiones a las que llegaron fueron:



*“El 52.2% de enfermeras nombradas presentaron un nivel alto de identidad profesional y un nivel medio de satisfacción laboral. La identidad profesional de las enfermeras nombradas según remuneración económica fue de 65.5% y relaciones interpersonales en un 58.5% las cuales se encuentran en un nivel alto. La identidad profesional de las enfermeras nombradas según condiciones de trabajo fue de 53.2% y reconocimiento institucional en un 55.8% los cuales se encuentran en un nivel medio”. (7)*

Por lo expuesto podemos evidenciar que si bien es cierto existen estudios relacionados al tema sin embargo es importante realizar el presente estudio por que tanto la motivación y la satisfacción laboral son variables, dinámicas que fluctúan repentinamente según las necesidades de los profesionales por lo que es necesario la participación del Departamento de Enfermería en la implementación de estrategias orientadas a acrecentar y fortalecer la motivación y satisfacción de su personal con la finalidad de mejorar la calidad de atención hacia el usuario.

## **F.2 BASE TEORICA**

A continuación se presenta el marco teórico que dará sustento a los hallazgos encontrados

### ***CARACTERISTICAS DEL TRABAJO DE LA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA***

A lo largo del tiempo Enfermería se ha desarrollado como ciencia y profesión modificando su modelo de atención frente a las necesidades de nuestra sociedad cambiante a medida que evoluciona permanentemente.

Es así que Enfermería como vocación de servicio esta dedicada al bienestar social, en cooperación con otras disciplinas, su mística es el cuidado del hombre en todos los aspectos físico, mental, emocional y social. Su ejercicio tiene como propósito y compromiso profesional ayudar a que las personas obtengan conserven y restablezcan su salud, (8). Por ello se

requiere el fortalecimiento permanente de sus actitudes y motivaciones laborales para poder establecer una comunicación asertiva con su entorno.

En el Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional menciona que la enfermera (o), como profesional de la Ciencia de la Salud, interviene en la prestación de los servicios de salud Integral, en forma científica, tecnológica, sistemática y humanística...esta última implica características personales que son retroalimentadas positivamente cuando se percibe satisfacción personal y profesional (9)

Por tanto, Enfermería se redefine continuamente adaptándose a las exigencias de nuestro mundo cambiante. Es por ello que la profesión de Enfermería hoy implica cualidades muy especiales: requiere crear y construir permanentemente la profesión; imaginación crítica para adaptar la organización de los servicios de salud a un entorno favorecedor del cuidado de las personas. Requiere por tanto de una preparación y un talento científico, técnico y humano para enseñar y para ayudar a suplir las necesidades de cuidado de cada individuo como ser único e incorporarlo a su entorno, la familia y la comunidad.

### ***MOTIVACION***

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.

***Motivadores*** los motivadores son cosas que inducen a un individuo a alcanzar un desempeño. Son las recompensas o incentivos ya identificados que intensifican el impulso a satisfacer esos deseos. Son también los medios por los cuales es posible conciliar necesidades contrapuestas o destacar una necesidad para darle prioridad sobre otra. (10)

En el contexto organizacional, uno de los temas centrales del comportamiento es la motivación, proceso psicológico por excelencia, equivalente en importancia a lo que sería el proceso de poder, desde la

perspectiva sociológica. Desde una perspectiva interdisciplinaria, poder y motivación son procesos complementarios, que interactúan y que explican la dinámica del ajuste recíproco entre individuo y organización, para conseguir los objetivos mutuos de eficacia y calidad de vida laboral.

### ***MOTIVACION LABORAL***

Comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección. (11)

En ***Carillas de Políticas de Recursos Humanos (PHR)*** menciona que la motivación en el entorno laboral se puede definir como el grado de disposición que tiene una persona para hacer un esfuerzo sostenido para lograr las metas institucionales. Es un proceso psicológico interno y a la vez transaccional: la motivación para el trabajo es resultado de las interacciones entre las personas y su entorno laboral, con la mediación del contexto social general. (12)

Durante muchos años, la motivación ha sido un tema de investigación para estudiosos y analista tanto de la conducta humana como de las organizaciones.

Una de las más conocidas teorías sobre la motivación es la *Teoría de la Jerarquía de la Necesidades* propuesta por el psicólogo **Abraham Maslow** uno de los clásicos en los que se fundamento el análisis de la motivación laboral; quien menciona que todo hombre comparte cinco niveles de satisfacción de las necesidades en su experiencia vital. Estos niveles son jerarquizados conforme a su importancia:

- a) **Necesidades fisiológicas:** Estas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimento, agua calor abrigo y sueño.
- b) **Necesidades de seguridad:** Estas son las necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo.
- c) **Necesidades de asociación o aceptación:** En tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.
- d) **Necesidades de estimación:** De acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto la propia como de los demás.
- e) **Necesidades de autorrealización:** Maslow consideró a esta como la necesidad más alta de la jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

Herbezg (1968) reformula la teoría de Maslow en dos tipos de factores laborales que actúan de manera diferente en la motivación de los trabajadores:

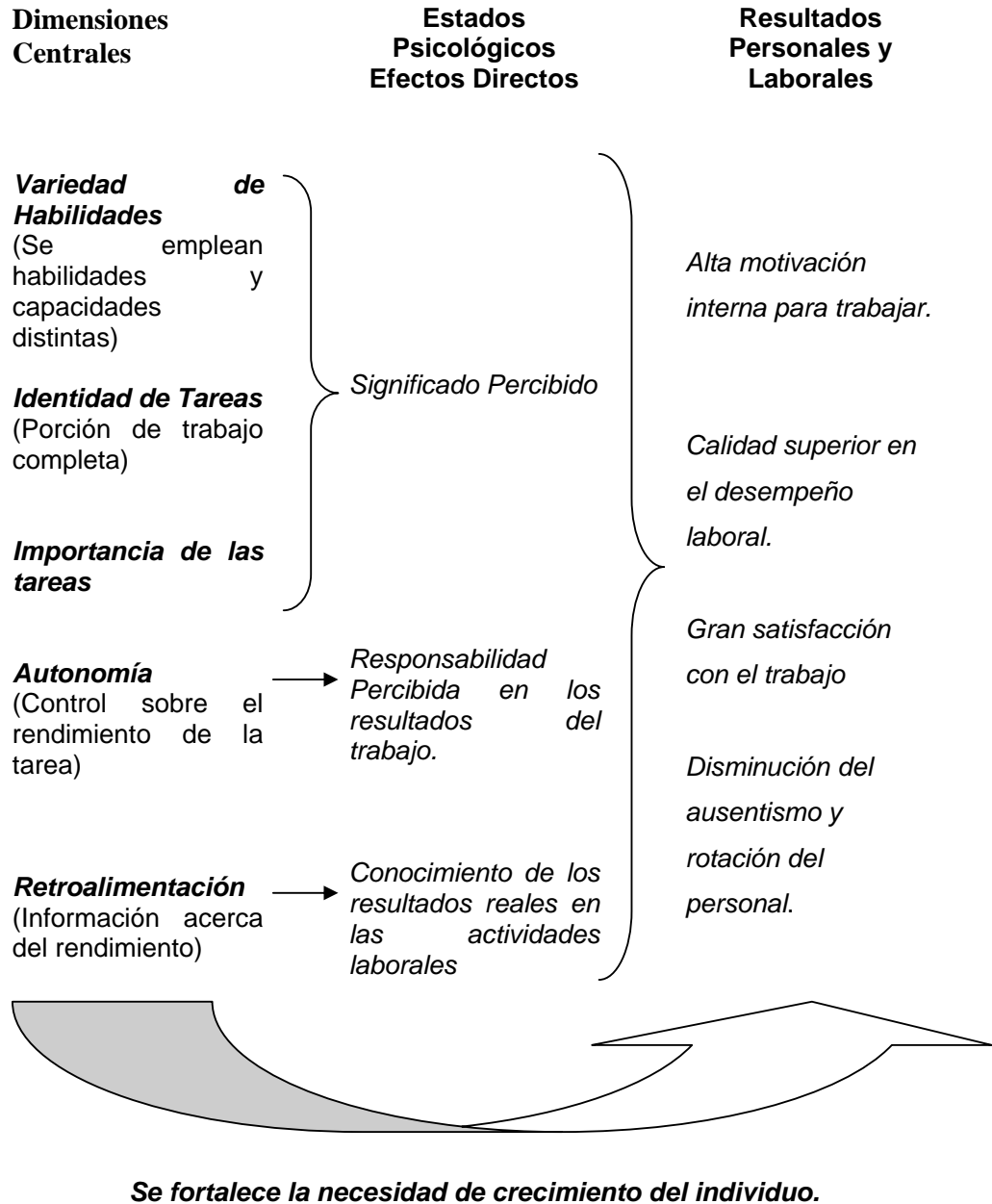
El primer grupo se denomina de **mantenimiento, higiene o contexto de trabajo** los cuales son políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y vida personal. Estos factores se identifican usualmente con los niveles fisiológicos, de seguridad, amor y pertenencia propuestos por Maslow.

En el segundo grupo ciertos satisfactores (y por lo tanto motivadores), relacionados todos ellos con el **contenido del trabajo**. Entre ellos se encuentran: el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, el avance y el crecimiento laboral.

Partiendo de los trabajos de **Herzberg, Hackman y Oldham** elaboran un **Modelo de las Características del trabajo (JCM)**, en el que se

establecen cinco dimensiones laborales medulares de enriquecimiento del trabajo: variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. Según este modelo el individuo obtiene recompensas internas cuando sabe (conocimiento de resultados) que el personalmente (experiencia de responsabilidad) ha cumplido bien una actividad que le interesa (experiencia de algo que tiene sentido). Cuanto mayor sea la presencia de estos tres aspectos tanto mayor será la motivación, el rendimiento y la satisfacción del empleado y tanto menos su ausentismo y la probabilidad que abandone la organización. (13)

## **Modelo de las Características de un Trabajo para la Motivación Laboral**



Fuente: Comportamiento Humano en el Trabajo. Davis Keith.2003

Las dimensiones laborales son:

**Variedad de la tarea:** Una dimensión central es la variedad de habilidades que se utilizan en el puesto, estas permiten que los empleados realicen operaciones diferentes, que suelen requerir habilidades también distintas. Los empleados sienten que los trabajos con gran variedad son más retadores debido a la gama de habilidades necesarias. Además alivian la monotonía que surge con cualquier acción repetitiva.

**Autonomía para la realización de la tarea:** o grado en que se siente independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas. Lo cual está en estrecha relación con la responsabilidad en el proceso de trabajo y en sus consecuencias.

**Identidad de tareas.** Denota la unidad de un puesto, esto es, hacer una tarea de principio a fin con un resultado visible.

**Importancia de la tarea:** Se refiere a la magnitud del efecto de su trabajo en otras personas. Este efecto puede influir a otros miembros de la institución. El punto clave es que los trabajadores deben creer que hacen algo importante para la organización, la sociedad o ambas.

**Retroalimentación sobre el desempeño:** se refiere al grado en que la organización proporciona información clara y directa a los trabajadores sobre la eficacia de su rendimiento. O si prefiere el grado en que el trabajador conoce cuales son los resultados de su trabajo. Puede provenir directamente del trabajo mismo (retroalimentación de tarea) o ser proporcionado de manera verbal por jefes de servicio, ejecutivos y gerentes. (14)

En teoría, un puesto debe reunir las cinco dimensiones para estar enriquecido plenamente. Si se percibe que falta una de ellas, los trabajadores sufren privación psicológica y disminuye su motivación.

El enriquecimiento de puestos se acompaña de muchos beneficios. Su resultado general es un enriquecimiento que fomenta el crecimiento y la realización personal. El puesto construye de manera que se estimule la motivación intrínseca. Al aumentar la motivación, debe mejorar el rendimiento, con lo que se tiene un trabajo más humanizado y productivo. También tienden a disminuir los efectos negativos, como el ausentismo del personal, el tiempo ocioso y las quejas. De tal manera que se benefician el trabajador y la sociedad. El primero logra el rendimiento, mayor satisfacción en el trabajo y mayor realización personal, con lo que puede participar más efectivamente en todos sus roles de la vida. La sociedad se beneficia con el funcionamiento más efectivo y el mejor rendimiento de la persona en su trabajo. (15)

No obstante, Hackman y Oldham (1980) reconocen que para poder completar este modelo se requiere la consideración de una serie de variables moduladoras que inciden sobre la percepción de estas características: los conocimientos y destrezas con las que cuenta la persona, una fuerte necesidad de crecimiento y la satisfacción de esa misma persona en relación con determinados elementos del entorno laboral (dinero, seguridad laboral).

Todas estas teorías conforman las principales explicaciones para comprender como se puede motivar a un trabajador para que realice de manera eficiente su trabajo.

### ***IMPORTANCIA DE LA MOTIVACION LABORAL EN SALUD***

Su importancia se deriva del hecho que la atención en salud requiere un uso intensivo de mano de obra y la calidad, eficiencia y equidad del servicio depende directamente del grado de disposición de los trabajadores para dedicarse a sus tareas. Por lo tanto el nivel de motivación laboral afecta directamente el desempeño del trabajador lo que a su vez afecta los resultados que la reforma del sector salud intenta lograr. (16)



Así también la motivación, la satisfacción y la productividad del trabajador en la empresa se encuentran interrelacionados. Aunque tradicionalmente se ha considerado que el principal motivador del trabajador es el salario, la actividad laboral presenta asociados una gran cantidad de significados psicosociales: estructura el tiempo, regula el nivel de vida y el status correspondiente, da un sentido de utilidad a la propia existencia, etc. (17)

### ***FACTORES DETERMINANTES DE LA MOTIVACION***

Hay tres niveles de factores que influyen en la motivación de los trabajadores de la salud, específicamente, el nivel individual, el institucional y por último, las influencias más generales de los clientes y culturales.

#### ***1.- Factores determinantes individuales***

Existen dos dimensiones de la motivación para el trabajo al nivel individual. Primero, las metas de la persona y las de la organización deben ser compatibles entre sí, lo que a veces se denomina el componente “***lo haré***” de la motivación.

En segundo lugar, los trabajadores necesitan percibir que son capaces de realizar sus tareas, lo que a veces se denomina el componente “***lo puedo hacer***” de la motivación.

Las metas individuales de los trabajadores, el concepto de sí mismo, como también las expectativas y la experiencia de resultados son factores determinantes e importantes de la motivación para el trabajo a nivel individual.

#### ***2.-Factores institucionales***

El papel de una organización en motivar a sus trabajadores consiste en esbozar y comunicar las metas institucionales, proporcionar los procesos y recursos para lograrlas, asegurar la retroalimentación respecto al desempeño, así como desarrollar habilidades en el personal.

Se destacan los diversos canales a través de los cuales los factores institucionales afectan la motivación laboral:

- \* Esfuerzos por aumentar la competencia laboral
- \* Provisión de recursos y procesos
- \* Retroalimentación o consecuencias relacionadas con el desempeño laboral
- \* Aspectos más indirectos como cultura laboral.

### **3.- Influencias culturales y de clientes**

En las organizaciones que prestan servicios, la cultura social también afecta a los trabajadores a través de sus interacciones con los clientes. La inserción social de los trabajadores, o la medida en que se identifiquen con la comunidad que atienden y se sientan parte de ella, afecta su motivación para proporcionar un buen servicio y su deseo de ser apreciados por sus clientes. En casos en que existe una relación social entre el paciente y el trabajador, es posible que los proveedores se sientan motivados a dar un tratamiento más educado y empático. (18)

### **SATISFACCION LABORAL**

La satisfacción laboral es una de las variables más estudiadas en el comportamiento organizacional. Ello ocupa un lugar central en las investigaciones desde que ROBERT HOPPOCK publicó el libro **Job Satisfaction** en 1935. Dos razones parecen explicar ese gran interés por los investigadores:


- \* Es uno de los resultados humanos en el trabajo más importante.
- \* Siempre ha estado implícitamente o explícitamente, asociado al desempeño; lo que equivale a esperar que los trabajadores más satisfechos sean también los más productivos.

Se entiende como Satisfacción laboral a la manera como siente un empleado acerca de su propio trabajo. Las actitudes de una persona hacia su propio empleo reflejan experiencias agradables y desagradables en el puesto

y expectativas acerca de experiencias futuras. Existen innumerables definiciones por lo que se puede categorizarlas dos perspectivas:

1.- Definen el concepto de Satisfacción Laboral como una actitud generalizada en relación al trabajo (BEER 1964, SALANCIK y PFEFFER 1977, HARPAZ 1983, PEIRO 1986, entre otros), atendiendo a tres componentes cognitiva (pensamientos o evaluación del objeto de acuerdo con el conocimiento), afectivas (sentimientos, emociones positivas o negativas), comportamental (predisposiciones de comportamientos de intención con relación al objeto).

2.- Hay autores que se refieren a la satisfacción laboral como un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. (19) Destacándose la evolución de los conceptos que a continuación se detallan:

<i>Satisfacción en el trabajo: Definiciones conceptuales</i>	<i>Autores</i>	<i>Año</i>	<i>Perspectiva</i>
Sentimientos o respuestas afectivas relativamente a aspectos específicos de la situación laboral	SMITH, KENDALL y HULLIN	1969	 <div data-bbox="1591 665 1953 847"> <p>Satisfacción como, estado emocional sentimientos o respuestas afectivas con relación trabajo</p> </div>
Un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto o como la respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo.	LOCKE	1976	
Estado afectivo, en el sentido del gustar o no en términos generales, de una determinada situación relacionada con su trabajo.	CRITES	1969	
Orientación afectiva positiva para el empleo	PRICE Y MULLER	1986	
Respuesta emocional o afectiva con relación al trabajo	MUCHINSKY	1993	
Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorable resultante de la forma como los empleados consideran su trabajo	NEWSTRON y DAVIS	1993	

*Fuente: Programa de Doctorat Qualitat y Processos de Inovació Educativa (Tesis Doctoral).*

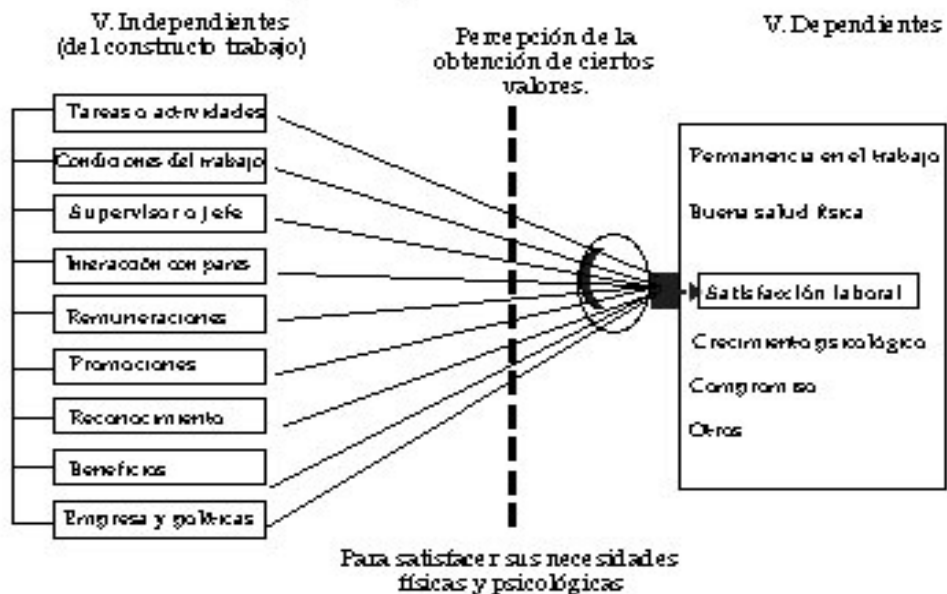
Existen varias teorías que tratan de explicar la satisfacción en el trabajo entre ellos tenemos:

### TEORIA DE LA DISCREPANCIA

De acuerdo a Locke (1976), la satisfacción o insatisfacción con algún aspecto del puesto depende de la discrepancia entre lo que una persona percibe que esta obteniendo y lo que desea. La cantidad deseada de una característica del puesto se define como la cantidad necesaria mínima para satisfacer las necesidades corrientes de la persona. (20)

Este autor destaca la importancia de los valores del individuo, de sus necesidades, de sus expectativas, de sus percepciones y de sus juicios, especificando con su modelo causal como estas variables se combinan para determinar el grado de satisfacción laboral. Además, señala que para comprender las actitudes hacia el trabajo es necesario analizar los distintos factores del mismo, identificando ocho factores laborales y estrategias adecuadas: las actividades propiamente dichas, sueldo y prestaciones, las condiciones físicas del trabajo, las promociones y/o ascensos, las políticas de la empresa, las relaciones con el supervisor o jefe y las interacciones con los compañeros por último los sindicatos. (21)

Cuadro 1 Representación del Modelo Causal de Satisfacción Laboral según conceptualizaciones de E. Locke.



Por lo tanto la satisfacción de los trabajadores de las instituciones sanitarias es un elemento que forma parte de la definición de la calidad de la atención prestada, al medir la satisfacción laboral se esta comprobando la calidad de la organización de sus servicios internos. (22)

## ***FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCION LABORAL***

### ***LAS CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES***

Los elementos materiales o de infraestructura son definidos como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño. Dentro de las condiciones físicas se considera el confort, esta dado por las condiciones de comodidad que se ofrece en un establecimiento de salud como: la ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, etc.

Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo la comodidad esta referida a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio.(23)

Sin embargo, Salvo (1996) encontró que el ruido, la iluminación, el aseo y ventilación deficiente, la temperatura inadecuada y los malos olores, sumado al tener que trabajar con equipos y materiales deficientes, era lo que más molestaba y tensionaba a las enfermeras. (24)

Según el Art. 11 (inciso d) de la Ley del enfermero peruano, la enfermera debe contar con una ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y asimismo contar con las condiciones de Bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora. (25)

## **BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS**

La compensación (sueldos, los salarios, prestaciones, etc) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor.(26) Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo; son símbolos del "status", significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana; y, por medio de ellos se pueden adquirir otros valores.(27)

Para Vroom el dinero adquiere valor como resultado de su capacidad instrumental para obtener otros resultados; es decir, el dinero adquiere valor para la persona en la medida que este le sirve para adquirir aspectos como seguridad, prestigio tranquilidad, etc (28)

Si las recompensas son justas y equitativas, entonces, se desarrolla una mayor *satisfacción*, porque los empleados sienten que reciben recompensas en proporción a su desempeño.

Por el contrario, si consideran las recompensas inadecuadas para el nivel de desempeño, tiende a surgir la *insatisfacción en el trabajo*, desarrollando en el trabajador un estado de tensión que intenta resolver ajustando su comportamiento que pueden afectar la productividad y producir el deterioro de la calidad del entorno laboral. (29)

Así tenemos que esta situación se evidencia en los profesionales de Enfermería, debido a la diversidad de modalidades laborales que confrontan a las enfermeras por las diferencias remunerativas y horas de trabajo.

## ***POLITICAS ADMINISTRATIVAS***

Las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador y constituyen medios para alcanzar las metas u objetivos. Asimismo explican el modo en que se conseguirán las metas, y sirven como guías que definen el curso y ámbito general de las actividades permisibles para la consecución de metas. Funcionan como base para las futuras decisiones y acciones, ayudan a coordinar los planes, a controlar la actuación y a incrementar la consistencia de la acción aumentando la probabilidad de que directivos diferentes tomen decisiones similares cuando se enfrente independientemente a situaciones parecidas.

Las políticas, deben ser lo suficientemente amplias de miras, estables y flexibles como para que puedan ser aplicadas en diferentes condiciones, a su vez deben ser coherentes y ayudar a resolver o prevenir problemas específicos. Establecer normas claras y concisas que fijan áreas de autoridad.

También es importante la consistencia, dado que la inconsistencia introduce incertidumbre y contribuye al surgimiento de prejuicios, al trato preferente y a la injusticia. (30)

Así también en nuestro medio la visión del líder conductor de los recursos humanos, es importantes para la aplicación de las políticas que estratégicamente han sido trabajadas por el Instituto de Desarrollo del Recurso Humano del Ministerio de Salud.

## ***RELACION CON LA AUTORIDAD***

Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas (31) siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado en el puesto.



*Se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe. A los trabajadores les interesa la responsabilidad con el jefe. (32)* Sin embargo, la reacción de los trabajadores hacia su supervisor dependerá usualmente de las características de ello, así como de las características del supervisor. La única conducta del líder que tiene efecto predecible sobre la satisfacción del empleado es la consideración.

La participación que se les permita a los empleados afecta también su satisfacción con el supervisor. La conducta del líder afectará la satisfacción del subordinado en el empleo, particularmente la satisfacción respecto del líder. De acuerdo con House y Dessesley (1974) “la conducta del líder será considerada como aceptable para sus empleados en el grado en que estos vean la conducta como fuente de satisfacción inmediata o como instrumental para una satisfacción futura”. Para tener éxito, el líder necesita poseer considerables habilidades, así como motivación. (33)

Es por ello que Krichkaew en Tailandia (1998) encontró que los estilos participativos de dirección o supervisión hacen que las enfermeras tengan un nivel más alto de satisfacción. (34)

### **RELACIONES INTERPERSONALES**

Se refiere a la interacción del personal de salud al interior del establecimiento de salud, y del personal con los usuarios. Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía. (35) Es importante una comunicación efectiva en la que sea relevante el entendimiento, la comprensión, el respeto, y la ayuda mutua para superar debilidades, afianzar fortalezas que redunden en la convivencia, el crecimiento de las personas la calidad de su desempeño y el beneficio de quienes reciben sus servicios.

El estilo de trabajo es por lo general un asunto de actitud. Una actitud mental positiva no solo hace el trabajo más agradable, sino que lo hace más productivo. Cuando su personal piensa en su trabajo como algo mundano y trivial, su productividad disminuye y esta actitud se puede extender a los demás miembros. Pero cuando su personal se siente parte del equipo y se da cuenta que su contribución es significativa, no importa cuan pequeño sea el lugar que ocupa dentro del grupo.

Trabajo de equipo quiere decir tener un amplio acceso a la asistencia técnica, una gama de conocimientos y una variedad de habilidades. La ayuda mutua surge entre los miembros de equipo cuando existe compromiso entre ellos y no sólo un compromiso con el proyecto.

Los equipos trabajan mejor cuando:

- \* Los miembros se sienten aceptados y confían uno del otro.
- \* Se trazan objetivos y se identifican y se aceptan las tareas claramente.
- \* Se pone en claro la funciones y se llega a un acuerdo sobre un proceso transparente.
- \* Los miembros escuchan, se comunican y participan activamente.
- \* No existen discusiones personales.
- \* Los conflictos se resuelven equitativamente.
- \* El liderazgo es compartido.
- \* Los miembros se apoyan mutuamente y tiene el control de su trabajo. (36)

En la organización del trabajo de Enfermería prevalece el modelo funcional y en forma incipiente se trata de aplicar propuestas de trabajo en equipo, del cual aún no se percibe resultados por los problemas de interacción personal que no facilita la participación y el compromiso de los profesionales en general.

## **REALIZACION PERSONAL**

Los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que les ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento. Estas características hacen que el trabajo represente un mayor desafío para la mente.

*“...diría sencillamente que un hombre sano esta motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad”... “se refiere al deseo de cumplir nuestros deseos más profundos, es decir, hacer realidad lo que somos en potencia...es el deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser”(37)*

El personal debe ser competente en su quehacer personal y con el trabajo. Las responsabilidades que debe tener son:

- \* Trabajar por su mejoramiento y progreso en cuanto a capacitación y actualización permanente para crecer y mantener su competencia profesional a fin de prestar servicios de calidad. Evitar a toda costa la ineficiencia, la mediocridad y la mala práctica.
- \* Mantener claros y firmes los principios y valores éticos para aplicarlos en el proceso de reflexión y toma de decisiones en la práctica cotidiana y en las instituciones que presentan dilemas éticos.
- \* Ser auténtica.
- \* Ejercer autonomía personal utilizando su capacidad crítica y analítica.

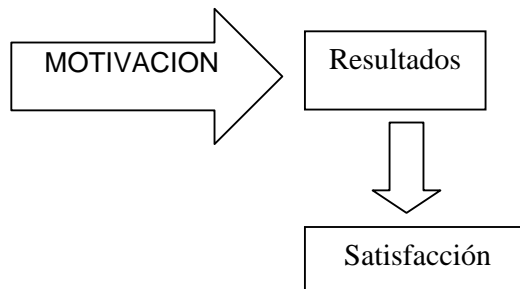
- \* Mantener una actitud asertiva para lograr la integridad en su actuar. Reconocer sus equivocaciones.
- \* Desarrollar y mantener coherencia entre el saber, el pensar, el decir y el actuar.
- \* Mantener integrada la identidad personal con la identidad profesional.
- \* Mantener la cultura del diálogo. (38)

### ***DESEMPEÑO DE TAREAS***

Es la valoración con la que asocia el trabajador con sus tareas cotidianas en la entidad que labora. El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones;(39) por otro lado, el desempeño es, la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión. Por lo tanto en el desempeño del trabajo, no solo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc; requeridos para la correcta ejecución de una determinada tarea, también es fundamental y necesaria la intervención de otros conceptos como el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo (40).

### ***RELACION ENTRE MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA***

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción con el trabajo, debido a su estrecha correlación. La motivación se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta. La satisfacción en cambio al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido el deseo. En otras palabras, la motivación implica un impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado. (41)



### **MANIFESTACIONES DE INSATISFACCION**

Los empleados manifiestan su insatisfacción de diferentes maneras. Por ejemplo, los empleados podrían quejarse, insubordinarse, robar bienes de las organizaciones o evadir parte de sus responsabilidades laborales. A continuación se presenta cuatro respuestas que difieren entre si en cuanto a dos dimensiones: Afán constructivo/ destructivo y actividad / pasividad. Estos son:

**Abandono** La conducta dirigida a salir de la organización: Incluye la búsqueda de otro empleo y la renuncia.

**Expresión** El intento activo y constructivo por mejorar la situación. Incluye sugerir mejoras, analizar problemas con los supervisores y algunas formas de actividad sindical.

**Lealtad** la espera pasiva pero optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración “harán lo conveniente”

**Negligencia** La actitud pasiva que permite que la situación empeore. Incluye ausentismo y retrasos crónicos, disminución de esfuerzos y aumento del porcentaje de errores.

La conducta en cuanto al abandono y la negligencia abarca las variables del rendimiento: Productividad, ausentismo y rotación.

## ***IMPORTANCIA DE LA SATISFACCION LABORAL***

Los motivos para interesarse por el grado de satisfacción laboral existente son porque los trabajadores pasan una porción considerable de sus vidas en las organizaciones:

- 1.- Existen muchas evidencias de que los empleados insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más.
- 2.- Se ha demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud física y psicológica.
- 3.- Una fuerza de trabajo satisfecha se traduce en más productividad debido a menos variaciones provocadas por el ausentismo o las renunciaciones de los buenos empleados.
- 4.- Los estudios demuestran que la satisfacción laboral constituye un buen predictor de longevidad, de adhesión a la empresa, mejora la vida no sólo dentro del lugar de trabajo, sino que también influye en el entorno familiar y social. (42)

Estos aspectos son especialmente relevantes en el personal del área de salud ya que “son personas que atienden personas” y en especial las enfermeras son responsables de facilitar estilos de vida saludables en lo individual y colectivo, responsabilidad que se asume, a través, del cuidado de la salud física y mental de quienes están a su cargo, contribuyendo así a una mejor calidad de vida.

## **G.-HIPÓTESIS**

Las hipótesis planteadas para el presente estudio esta dado por:

**Ho** : No existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

**Hi** : Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

## **H.- DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TERMINOS**

A continuación se presenta la definición operacional de algunos términos a fin de facilitar la comprensión en el estudio.

### **Nivel de motivación**

Ha sido estudiado a partir de las siguientes dimensiones: autonomía para la realización de la tarea, identidad, importancia, variedad de la tarea y retroalimentación que expresan la disposición de las enfermeras par el cumplimiento de sus actividades y/o funciones laborales.

### **Satisfacción laboral**

En el presente trabajo consiste en la expresión de las sensaciones de los profesionales de Enfermería respecto a los factores de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, desarrollo personal, relaciones interpersonales, relación con la autoridad y desempeño de tareas que generan los resultados de su trabajo.

## **I.- DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE (Anexo A)**

## **CAPITULO II**

### **MATERIAL Y METODO**

#### **A.- NIVEL, TIPO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

El presente estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal que permitirá identificar el nivel de motivación de las enfermeras y su relación con la Satisfacción laboral en el profesional de Enfermería.

#### **B.-DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO**

El estudio se llevará a cabo en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza ubicado en la Av. Alfonso Ugarte s/n en el distrito de Breña; en el Servicio de Medicina que consta de nueve servicios y los tres servicios de Cirugía General.

Cada servicio cuenta con un promedio de 30 camas, donde el profesional de Enfermería brinda atención directa las 24 horas del día, en cada servicio se cuenta con 5 enfermeras asistenciales y una enfermera jefe.

#### **C.-POBLACIÓN**

La población estará conformada por los profesionales de Enfermería en los servicios de Medicina y Cirugía siendo un total 80 enfermeras que laboran en los respectivos servicios.

#### **Criterios de Inclusión:**

- ♣ Enfermeras asistenciales que laboran en los servicios de Medicina y Cirugía.
- ♣ Enfermeras que acepten participar en dicho estudio a partir del 24 de Marzo al 7 de Abril del 2007.



- ♣ Enfermeras asistenciales con experiencia laboral de un año a más en los servicios seleccionados.

#### **Criterios de Exclusión:**

- ♣ Enfermeras asistenciales que laboren menos de un año en los servicios seleccionados.
- ♣ Enfermeras que se encuentren reemplazando vacaciones, de reten y/o permisos en los servicios de medicina y cirugía.
- ♣ Enfermeras con cargos administrativos.
- ♣ Enfermeras que se encuentren de vacaciones

#### **D.-TÉCNICA E INSTRUMENTO**

Se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento formulario tipo cuestionario y una escala Lickert Adaptado ***Job Diagnostic Survey*** de ***Hackman y Oldham*** que consta de 23 enunciados los que serán dirigidos al profesional de enfermería con la finalidad de valorar la Motivación. Y el segundo es un cuestionario tipo Lickert Modificado el cual valorará la Satisfacción laboral cuya elaboración y validación ha sido realizado por ***Sonia Palma Carrillo*** en el trabajo Satisfacción laboral SL – SPC para trabajadores de Lima Metropolitana el cual consta de 36 enunciados dirigido al profesional de enfermería.(Ver Anexo C)

#### **E.- PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para desarrollar el estudio se realizó el trámite administrativo mediante un oficio al Director del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, a fin de obtener la autorización respectiva. Luego se realizaron las coordinaciones con el Departamento de Enfermería para establecer el cronograma del inicio de la recolección de datos a través de los cuestionarios; teniendo en cuenta una duración de 20 a 30 minutos por la aplicación del instrumento el proceso se inició en Marzo y finalizó en Abril del 2007.

## **F.- PROCEDIMIENTO PARA EL PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

Luego de recolectado los datos fueron procesados en forma manual utilizando el programa Excel previa elaboración de la tabla de códigos y la Tabla Matriz de ambas variables Motivación (Anexo G) y Satisfacción Laboral (Anexo H) a fin de presentar los resultados en tablas y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación respectiva.

Para la medición de las variables motivación y satisfacción laboral se asignó el siguiente valor:

<b>Escala de Medición</b>	<b>Valor</b>	
	<b>Positivo</b>	<b>Negativo</b>
• Totalmente de acuerdo	5	1
• De acuerdo	4	2
• Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	3
• Desacuerdo	2	4
• Totalmente en desacuerdo	1	5

Se utilizó el programa EXCEL y se aplicó la Escala de Stanones obteniéndose los siguientes intervalos (Anexo I)

Para la medición de la variable Nivel Motivación es:

Motivación Alta	88 - 110
Motivación Media	72 - 87
Motivación Baja	22 – 71

La escala de medición ha utilizar en la variable Nivel de Satisfacción Laboral es:

Satisfacción Alta	141 - 175
Satisfacción Media	115 - 140
Satisfacción Baja	35 - 114

De acuerdo a las dimensiones de la Motivación tenemos:

**Variedad de la tarea:**

Motivación Alta	22 - 25
Motivación Media	17 - 21
Motivación Baja	5 – 16

**Identidad de la Tarea**

Motivación Alta	19 - 20
Motivación Media	13 - 18
Motivación Baja	4 – 12

**Importancia de la Tarea**

Motivación Alta	17 - 20
Motivación Media	11 - 16
Motivación Baja	4 – 10

**Autonomía para la realización de la Tarea**

Motivación Alta	19 - 20
Motivación Media	13 - 18
Motivación Baja	4 – 12

**Retroalimentación**

Motivación Alta	19 - 20
Motivación Media	14 - 19
Motivación Baja	5 – 14

En cuanto a los factores determinantes de la Satisfacción Laboral se tiene:

**Condiciones Físicas y/o Confort**

Satisfacción Alta	20 - 25
Satisfacción Media	12 - 19
Satisfacción Baja	5 – 11

**Beneficios Laborales y/o Remunerativos**

Satisfacción Alta	12 - 15
Satisfacción Media	5 - 11
Satisfacción Baja	3 – 4

**Políticas Administrativas**

Satisfacción Alta	18 - 25
Satisfacción Media	11 - 17
Satisfacción Baja	5 – 10

**Relaciones Interpersonales**

Satisfacción Alta	19 - 20
Satisfacción Media	12 - 18
Satisfacción Baja	4 – 11

**Realización personal**

Satisfacción Alta	88 - 110
Satisfacción Media	72 - 87
Satisfacción Baja	22 – 71

**Desempeño de Tarea**

Satisfacción Alta	88 - 110
Satisfacción Media	72 - 87
Satisfacción Baja	22 – 71

**Relación con la Autoridad**

Satisfacción Alta	88 - 110
Satisfacción Media	72 - 87
Satisfacción Baja	22 – 71

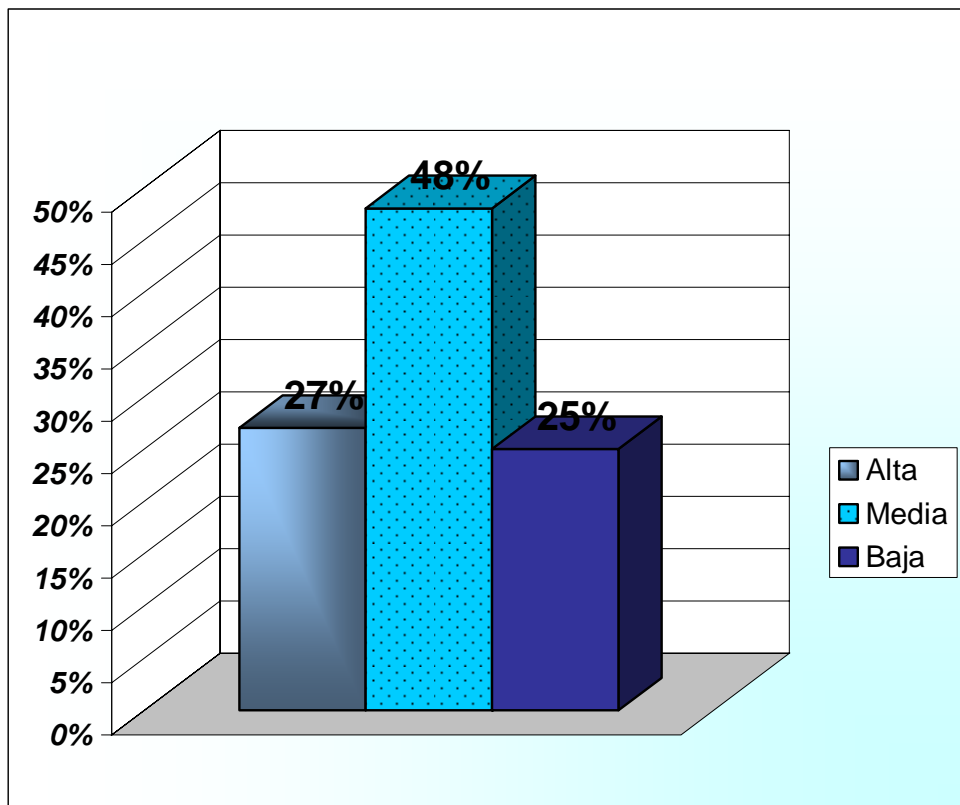
## **CAPITULO III**

### **RESULTADO Y DISCUSION**

En cuanto al perfil biosocial de los 52 profesionales de Enfermería (100%), 48(92.3%) son de sexo femenino y 4(7.7%) de sexo masculino, con respecto a la edad se puede decir que de 52 enfermeras, 16(30.8%) tienen entre 28 a 35 años de edad, 20(38.4%) se encuentra entre los 36 a 43 años de edad finalmente 16(30.8%) tienen entre 44 a 51 años de edad; de acuerdo al servicio que laboran se tiene que 28(53.8%) pertenecen a los servicios de Medicina y 24(46.2%) son de los servicios de Cirugía. En relación a su condición laboral tenemos que 32(61.5%) son nombradas y 20(38.5%) son personal contratado. Teniendo en cuenta el tiempo que laboran en el servicio tenemos que 34(65.4%) se encuentran entre 1 a 7 años, 13(25%) están entre 8 a 14 finalmente 5(9.6%) tienen 15 a 21 años. (*Anexo J*)

Por lo tanto podemos deducir que la población de profesionales de Enfermería en estudio se caracteriza por que la mayoría son de sexo femenino, que se encuentra entre los 28 a 35 años perteneciente a la adultez intermedia que laboran en los servicios de Medicina de condición laboral nombradas y un tiempo de servicio entre un 1 a 7 años.

**GRAFICO N° 1**  
**NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**  
**EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA**  
**LIMA – PERU**  
**2007**



*Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de Enfermería – HNAL - 2007*

Respecto al nivel de motivación del profesional de Enfermería de 52(100%), 25(48%) presentan un nivel de motivación media, 14(27%) alta y 13(25%) motivación baja. (Anexo M)

En cuanto al número de enfermeras que presentan motivación alta se identificó que la mayoría corresponden al servicio de Medicina (9) y de Cirugía sólo (6); sin embargo en el nivel de motivación baja también es significativa en el servicio de Medicina con (9) enfermeras mientras que en Cirugía son (4). (Ver Anexo W)

Respecto a los años de servicio se evidenció que a mayor tiempo de servicio (15 a 21 años) menor nivel de motivación, mientras a menor tiempo de servicio (1 a 7 años) los niveles de motivación oscilan entre alto y bajo (Ver Anexo R) se explica este aspecto la influencia de la condición laboral; asimismo en relación a la edad se tiene que en los profesionales de 28 a 35 presentan un nivel de motivación medio(6) con tendencia baja(6) en cambio los profesionales que están entre los 36 a 43 años tienen una motivación media(13) con tendencia a alta (6). (Ver Anexo S) se explica que en este último el profesional joven desea de su trabajo tener la oportunidad de hacer alguna aportación, el carácter interesante del puesto, la autoexpresión y la libertad para tomar decisiones así también la necesidad de desarrollo profesional que le pueda brindar su centro laboral, por lo que se requiere que el Departamento de Enfermería implemente acciones para elevar las expectativas de los profesionales así como, fortalecer la motivación alta con la participación de los profesionales en los procesos de innovación.

Su condición laboral no podemos contrastarla entre los grupos de nombrados y contratados por no ser equivalente, sin embargo es evidente que el nivel de motivación alta se produce en las enfermeras nombradas (10) que gozan de los beneficios sociales, mientras que las contratadas presentan una motivación baja (5) que se explica principalmente por la carencia de estos beneficios.

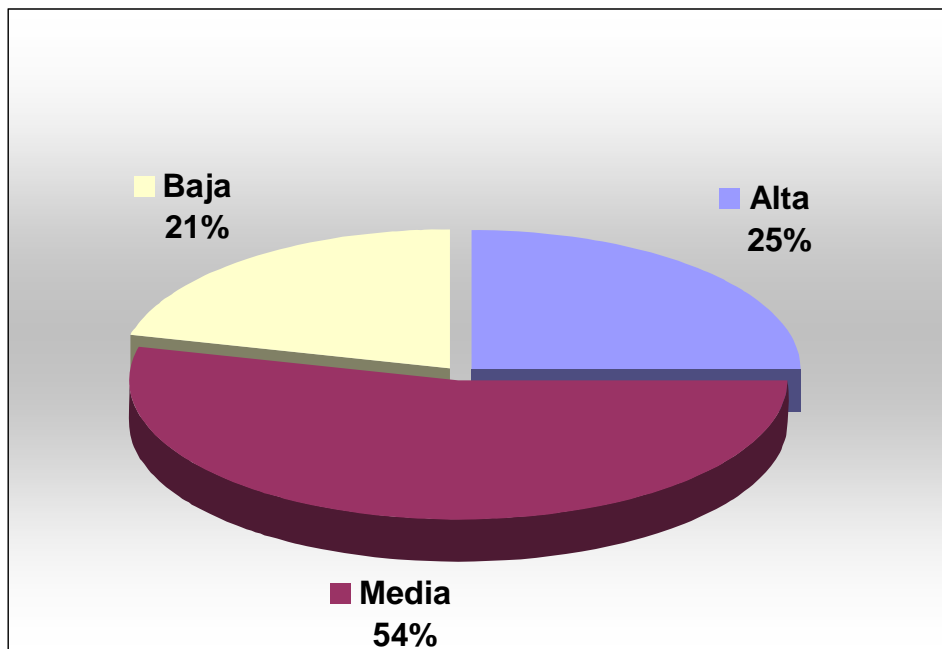
Es importante relevar que la motivación entendida como el grado de disposición para realizar alguna tarea, función y/o meta el cual afecta directamente el desempeño del trabajador evidenciándose en la calidad, eficiencia y equidad de la atención de salud prestada a los pacientes. Asimismo al aumentar la motivación se mejora el rendimiento con lo que se tiene un trabajo más humanizado y productivo con tendencia a disminuir los efectos negativos como quejas de los pacientes, ausentismo y/o rotación del personal.

En el estudio “Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño” llevado a cabo en el año 2003 en donde el 50% de las enfermeras se sienten poco motivadas seguido de un 20% de las enfermeras están motivadas. Por consiguiente se evidencia similitudes en los resultados hallados en el presente trabajo.

Por lo tanto se puede concluir que el 48% de los profesionales de Enfermería presentan un nivel medio de Motivación, no viéndose diferencias significativas entre el nivel de motivación alta y motivación baja siendo un indicador de alerta por lo que pueda verse afectado la disposición del profesional de abocarse a su tareas e influir en su desempeño, así también en la calidad y eficiencia de la atención de salud prestada.



**GRAFICO N° 2**  
**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA.**  
**LIMA - PERU**  
**2007**



*Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de Enfermería – HNAL - 2007*

En cuanto al nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería de 52(100%), 11(21.2%) presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, 28(53.8%) tienen un nivel medio y 13 enfermeras (25%) presentan un nivel alto. (Ver Anexo N)

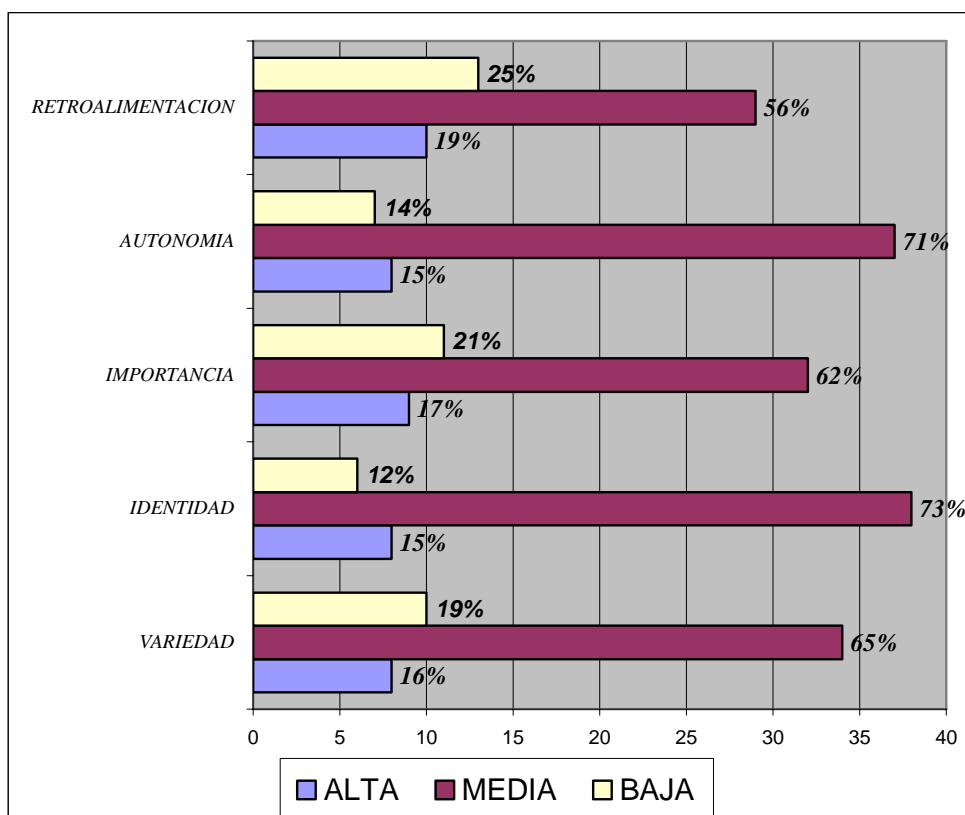
En cuanto al nivel de satisfacción baja se evidenció que la mayoría de las enfermeras pertenecen al servicio de Medicina (6) y sólo al servicio de Cirugía (5) profesionales sin embargo en relación al nivel de satisfacción alta se obtuvo que (7) enfermeras pertenecen al servicio de Medicina y (6) al servicio de Cirugía (Ver Anexo X). De acuerdo al tiempo de servicio se evidenció que a menor tiempo (1- 7 años) menor satisfacción laboral mientras que a mayor tiempo de servicio (15 a 21 años) mayor satisfacción laboral explicándose éste último en que los profesionales jóvenes desean obtener

mayor desarrollo profesional y personal y por tanto son mayores sus expectativas. (Ver Anexo U). En relación al nivel de satisfacción laboral según condición laboral no se realizó comparaciones por no tener grupos equivalentes sin embargo el profesional nombrado presentan una satisfacción media con tendencia a alta en cambio el profesional contratado tiene una satisfacción media con tendencia a baja; esta diferencia está dada por lo beneficios laborales que goza cada grupo. (Anexo V)

Según los estudios titulados "Motivación y Nivel de Satisfacción Laboral de las enfermeras en el Servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño" realizado en el año 2003 en el cual llegaron a la conclusión que 40% de las enfermeras no están satisfechas, 25% ligeramente satisfechas y 25% entre satisfechas y mayormente satisfechas por lo tanto existen similitudes en los resultados hallados en este trabajo. Asimismo en el estudio titulado "Identidad Profesional y su relación con la Satisfacción Laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el hospital Nacional Arzobispo Loayza" realizado en el año 2004 se obtuvo que 52.2% de las enfermeras nombradas presentaron un nivel medio de satisfacción laboral por lo que no se encuentra ninguna variación en los resultados hallados en el cual predomina el nivel medio de satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería.

Por lo expuesto, se puede concluir que 28(54%) de los profesionales de Enfermería presentan un nivel medio seguido 13(25%) de satisfacción laboral alto y bajo 11(21%) por lo que es de vital importancia incrementar la satisfacción media asimismo fortalecer y mantener el nivel alto de satisfacción laboral por ser uno de los resultados humanos más importantes en el trabajo y por su relación con la calidad de vida del trabajador, con la organización y como efecto final con la sociedad siendo relevante en esta profesión debido a que se tiene personas a cargo en donde velamos por su salud física y mental para ello se debe estar bien y satisfechas con su trabajo a fin de brindar atención de calidad.

**GRAFICO N ° 3**  
**NIVEL DE MOTIVACION Y SUS DIMENSIONES EN EL PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA**  
**LIMA - PERU**  
**2007**



*Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de Enfermería – HNAL - 2007*

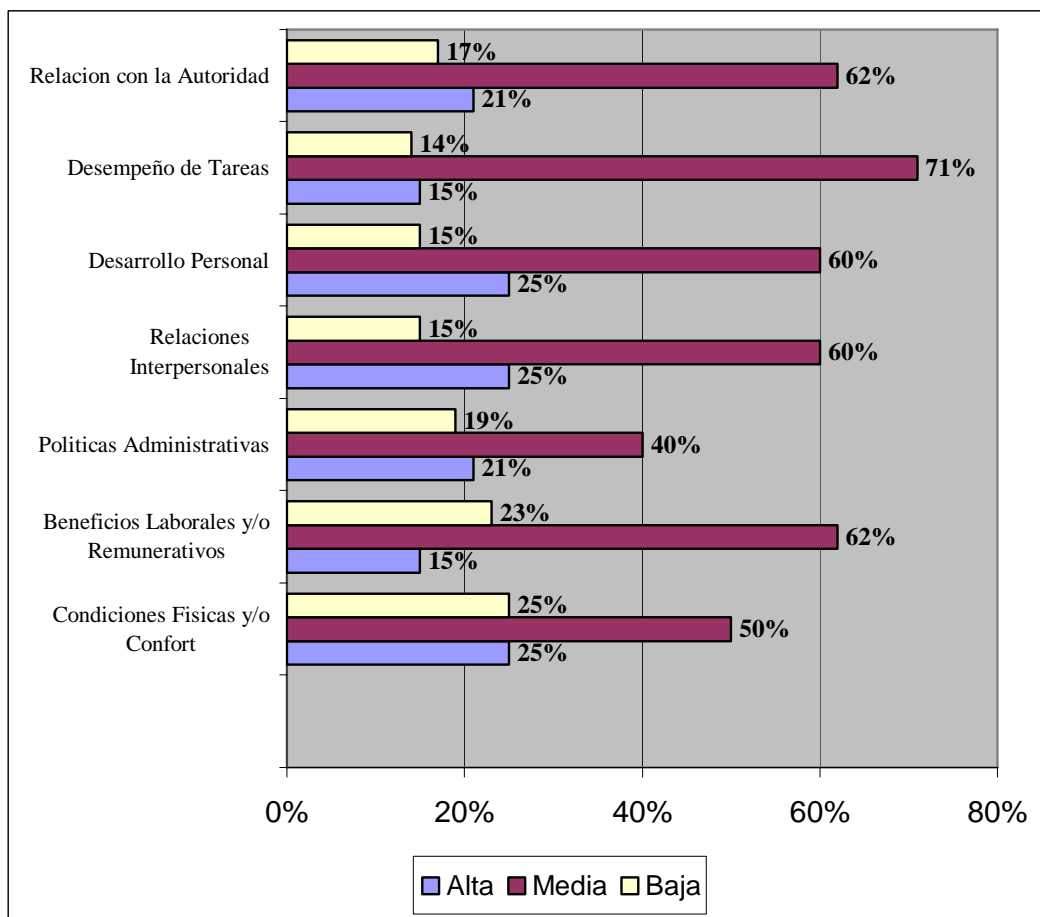
En el presente gráfico nos presenta el nivel de motivación en cada uno de sus dimensiones observándose que en todas las dimensiones existe un nivel de motivación media oscilando entre 56% a 73%, resultados distantes a los niveles altos que se encuentran entre 12% a 19% y el nivel bajo cae entre 12% y 25%.Apreciándose que no existe aproximaciones entre los niveles de motivación media con la alta y baja.

Es preciso destacar que las dimensiones sobre identidad y autonomía muestran significativamente niveles de motivación media, la primera **identidad con la tarea** explica que los profesionales de Enfermería perciben como importante los resultados que logran a través de su trabajo y las oportunidades que éste le ofrece para consolidar el apoyo o ayuda hacia el paciente y familia, así también consideran que su trabajo es bien organizado lo que favorece un trabajo continuo(Ver anexo O.2) Respecto a la **autonomía**, los profesionales experimentan que la responsabilidad asumida por su trabajo les facilita tomar decisiones con grados de libertad de acuerdo a sus competencias, lo cual incrementa su nivel de motivación.(Ver anexo O.4)

Las dimensiones que se encuentran con un nivel de motivación bajo son la **retroalimentación, importancia y variedad de la tarea** que se explican respectivamente, la primera por el estilo de supervisión que no reconoce el esfuerzo ni incentiva el desarrollo, al no brindar información sobre las potencialidades y/o debilidades del profesional de Enfermería a su cargo.(Ver anexo O.5) Referente a la **importancia de la tarea**, esta dado por el bienestar que genera en los pacientes, las acciones que realizan, identificándose que el profesional de Enfermería destaca la importancia de su trabajo y/o labor en el paciente, así como en el desarrollo de su servicio y hospital. (Ver anexo O.3) En cuanto a la dimensión **variedad de la tarea**; los ítems que calificaron están referidos a que las demandas del trabajo son altamente rutinarias y predecibles, así consideran que muchas veces el trabajo es bastante simple y repetitivo, lo que constituye áreas críticas a fortalecer para evitar la monotonía y rutina que causa fatiga en el profesional. (Ver anexo O.1)

Por tanto, al predominar la motivación media en las 3 primeras dimensiones (variedad, identidad e importancia) se verá afectado el concepto que tiene el trabajador sobre lo valioso y digno de su trabajo, lo cual se reflejará en el desempeño de sus funciones y en su responsabilidad con respecto a los resultados, aspectos que deben ser tomados en consideración durante el proceso de cambio en la organización del trabajo de Enfermería.

**GRAFICO N ° 4**  
**NIVEL DE SATISFACCION LABORAL SEGÚN FACTORES**  
**DETERMINANTES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA**  
**EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA.**  
**LIMA – PERU**  
**2007**



*Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza - 2007.*

En el presente gráfico se evidencia que en los 7 factores determinantes de la satisfacción laboral predomina el nivel medio oscilando entre 40% a 71%, en cuanto al nivel bajo está entre 14% a 25%, seguido del nivel alto 15 a 25%; apreciándose diferencias significativas entre el nivel medio y el nivel alto y bajo de la satisfacción.

Destacan las dimensiones **Desempeño de tareas**, **Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos**, que a continuación se explican; en la primera dimensión el profesional se siente útil y complacido con la labor que realiza evidenciándose vocación e identidad en los profesionales, ( Ver Anexo P.6); **Relación con la autoridad** se identifica la apreciación positiva del profesional acerca de la relación con su jefe inmediato, explicitado en un trato cordial y la valoración del esfuerzo por su trabajo. Por último en la dimensión **Beneficios laborales y/o remunerativos** los ítems están relacionados con la aceptabilidad del sueldo, sin que ello permita cubrir sus expectativas económicas, lo cual refleja la autoestima del personal reflejado esencialmente en la satisfacción de necesidades básicas (Ver anexo P.2) percepción que influye en lo que debe dar a su trabajo y por ende en la productividad del mismo.

Las dimensiones que destacan en el nivel alto de satisfacción son **Relaciones interpersonales**, **Desarrollo personal y Políticas administrativas**, la primera comprende los aspectos relacionados al agrado de trabajar con sus compañeros y al entorno laboral creado por ellos, siendo importante porque cuando el profesional se siente a gusto su contribución es mayor, permitiendo la confianza, credibilidad y responsabilidad en el grupo (Ver Anexo P.4) Acerca del **Desarrollo personal** comprendió las sensaciones de bienestar que experimentan al hacer el trabajo y el gusto por los resultados que le generan realización personal y profesional (Anexo P.5) .En cuanto a las **Políticas administrativas** los aspectos relacionados son el horario de trabajo, el reconocimiento al esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias. (Anexo P.3)

Por último en el factor **Condiciones físicas y confort del trabajo** los niveles de satisfacción oscilan entre alto y bajo, de los cuales los aspectos que están relacionados al nivel alto son la distribución física, comodidad y confort del ambiente de trabajo y los aspectos relacionados al nivel bajo de satisfacción la falta de recursos e inmuebles para la realización de sus

labores. (Anexo P.1). Por lo que se debe destacar que las condiciones físicas y/o materiales es una preocupación primordial de los profesionales de Enfermería por ser medios que facilitan el desarrollo de las labores cotidianas siendo un indicador de eficiencia en el desempeño que beneficia la calidad de atención.

En general se concluye en los 7 factores determinantes de la satisfacción laboral predomina el nivel medio destacando las dimensiones Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de nivel medio, las dimensiones Relaciones interpersonales, Desarrollo personal y Políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor Condiciones físicas y/o confort del trabajo presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alto y bajo siendo importante incrementar y fortalecer los niveles de satisfacción encontrados a fin de afianzar el compromiso de los profesionales con su trabajo el cual repercutirá en la calidad de atención prestada.

## PRUEBA DE HIPOTESIS

Prueba de independencia entre el nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

**Tabla N° 1**

***Nivel de Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza.  
Lima – Perú  
2007***

<i>NIVEL MOTIVACION</i>	<i>NIVEL DE SATISFACCION</i>			<i>TOTAL</i>	
	<i>ALTA</i>	<i>MEDIA</i>	<i>BAJA</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>ALTA</i>	6	6	2	14	27
<i>MEDIA</i>	7	<b>14</b>	4	25	48
<i>BAJA</i>	0	8	5	13	25
<i>TOTAL</i>	13	20	11	52	100

***Ji – cuadrado ( $\chi^2$ ) = 24.36***

***g.l = 4***

***$\alpha = 0.95$***

### ***Hipótesis***

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería

**H<sub>i</sub>** : Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería.



En la tabla N° 1 nos presenta en forma general el nivel de motivación del profesional de Enfermería, siendo la población 52(100%), observamos que 25(48%) presentan un nivel de motivación media, 14(27%) alta y 13(25%) motivación baja.

En cuanto al nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería se evidencia que de la población equivalente a 52(100%), el mayor porcentaje corresponde a un nivel medio 28(53.8%), el nivel alto comprende a 13 enfermeras (25%) y el nivel bajo es de 11(21.2%) de la población.

Al establecer la relación entre motivación y satisfacción laboral se aplicó la Prueba estadística del Ji – Cuadrado, en donde se obtuvo  $X^2$  *Calculado* = 24.36 y  $X^2$  *Tabulado* = 7.815 permitiendo rechazar la Hipótesis nula y aceptar la Hipótesis de estudio, es decir, existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral, el cual influirá en el desempeño de los profesionales, así como, en la calidad de atención.

Por tanto un buen desempeño de las tareas no sólo necesita de las habilidades, destrezas y conocimientos sino esencialmente de la disposición para realizarla por ello es importante relevar que el Departamento de Enfermería requiere implementar estrategias para elevar la motivación entendiendo que ello repercute en la satisfacción laboral que experimentan los profesionales por sus resultados, en Enfermería se evidencian como un trabajo más humanizado y productivo con tendencia a disminuir los efectos negativos como quejas de los pacientes, ausentismo del personal.

## **CAPITULO IV**

### **CONCLUSIONES RECOMENDACIONES LIMITACIONES**

A partir de los resultados obtenidos en el presente estudio se formulan las siguientes conclusiones:

- \* Las/os profesionales de Enfermería (48%); tienen un nivel medio de motivación siendo las dimensiones identidad y autonomía las mas significativas, mientras que las dimensiones retroalimentación, importancia y variedad de la tarea, caracterizan el nivel de motivación baja.
- \* Las dimensiones que generan una motivación media en los profesionales de Enfermería se caracterizaron por:
  - **Identidad**, esta relacionada con la importancia de los resultados que logran del trabajo y las oportunidades que éste les ofrece para su realización personal.
  - **Autonomía**, consideran que la responsabilidad con la que asumen su trabajo les facilita tomar decisiones con grados de libertad generados por sus competencias.
- \* En cuanto a la satisfacción laboral el (54%) de las/os profesionales de Enfermería presentan un nivel medio, siendo los factores que alcanzaron mayor valor porcentual: Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos.

- \* Los factores que generaron un nivel de medio de satisfacción laboral consistió en:
  - **Relaciones interpersonales**, esta en relación al agrado que presentan las enfermeras con respecto a trabajar con sus compañeros y al entorno laboral favorable creado por ellos para el desempeño de sus funciones.
  - **Desarrollo personal**, comprendió las sensaciones de bienestar que experimentan las enfermeras(os) al hacer su trabajo y el gusto por los resultados que le generan realización personal y profesional.
  - **Políticas administrativas** que se encuentran en relación al horario de trabajo, el reconocimiento al esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias.
  
- \* Se comprueba que existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, a través, de la prueba estadística Ji – Cuadrado, cuyos resultados fueron  $X^2 \text{ Calculado} = 24.36$  y  $X^2 \text{ Tabulado} = 7.815$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## RECOMENDACIONES

Las recomendaciones del presente estudio son:

- \* Que el Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza utilice la información del presente estudio para implementar el proceso de gestión de recursos humanos, que considere estrategias orientadas a superar las dimensiones que se encuentran con un nivel medio de motivación, así como, los factores que determina la satisfacción laboral del profesional de enfermería.
  
- \* Es necesario que la dimensión retroalimentación sea problematizada entre las/ os profesionales de Enfermería y la Supervisión por ser un punto débil respecto a la frecuencia, calidad y veracidad de la información sobre el desempeño del personal a su cargo.

- \* Mejorar a través de talleres la calidad de las relaciones interpersonales entre cada profesional y sus superiores, así como la confianza, el respeto ya la consideración.
- \* Fortalecer la calidad profesional y de asistencia mediante la capacitación y actualización permanente, que sirve a si vez de estímulos para los mismos profesionales.
- \* Que el entorno laboral y el ambiente en general sea cómodo y acogedor; pues el profesional pasa la tercera parte de su vida. Así también facilitar los materiales necesarios para la atención del paciente.
- \* Realizar estudios de enfoque cualitativo en el que se tome en cuenta las expectativas laborales y la salud física y psicológica del profesional.

### **LIMITACIONES**

Las limitaciones que se presenta en el presente estudio, esta dado porque:

- \* Las conclusiones del estudio sólo pueden ser generalizados a los servicios con similares características en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (1)(32)(37) LOPEZ MÁS Julio. Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio. Rev. De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. 2005 N<sup>o</sup> 15. Vol. (8). Julio, pp.26
- (2)(12) (16) (18) Cartilla De Políticas (PHR)
- (3) MINISTERIO DE SALUD. Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud.2002.3 – 4
- (4) EGUSQUIZA OCAÑO Liz Betzabel, Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño (Tesis de Licenciatura). Lima. Universidad Particular Cayetano Heredia.2003
- (5) RIOS NUÑEZ Rommy Mauro; Motivación laboral de las Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia (Tesis de Licenciatura). Lima. Universidad Particular Cayetano Heredia. 1998
- (6) (38) RAMOS CALIZAYA Nury Grados de Satisfacción Laboral de las Enfermeras en las Unidades Productivas de Servicios de Salud en Puno. (Tesis de Maestría). Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2003

- (7) ORTIZ DUEÑAS Nelly Vanesa y Colaboradores Identidad Profesional y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el hospital Nacional Arzobispo Loayza (Tesis de Licenciatura). Universidad Particular Cayetano Heredia Lima .2004
- (8)ARROYO DE CORDERO, Graciela “Humanismo en Enfermería” Rev. Enfermería IMSS. 2000 N° 8. Vol. (2) pp.62
- (9)(25) Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional Peruano
- (10)(41)KOONTZ Harold. Administración una perspectiva global. 11ª. Ed. Editorial Mc. Graw – Hill Interamericana. México 1998
- (11)(28)GONZALES Martín. Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano. México. 2001
- (13)ALVAREZ BAZA Carmen. “Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario”. Enfermería Clínica. 2003 N ° 01 Vol. (13) Enero - Febrero, pp.23
- (14)HELLRIEGEL Don. Comportamiento Organizacional. 10<sup>ma</sup> Ed. Interamericana Thomson Editores. México 2004
- (15) DAVIS Keith. Comportamiento Humano en el Trabajo. 11<sup>ma</sup> Ed. Mc Graw Hill interamericana. México. 2003
- (17)(19)(27)(29) CAVALCANTE SILVA Jerónimo. Programa de Doctorat Qualitat y Processos de Inovació Educativa (Tesis Doctoral). Bahía – Brasil. 2004.

(20) (33) KENNETH N. Wexley. Conducta Organizacional y Psicología del Personal. Compañía Editorial Continental. SA México 1990.

(21)(24)(34)FERNANDEZ LARRAGUIBEL Beatriz y PARAVIC KLIJN Tatiana. "Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile". Ciencia y Enfermería IX (12): 5765, 2003.

(22)MINISTERIO DE SALUD. Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud.2002.3 – 4

(23)(42)ROBBINS P. Stephen. Comportamiento Organizacional *Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. 6<sup>ta</sup> Edición. Editorial Prentice may Hispanoamericana. México.2003

(26)WERTHER William Administración de Personal y Recursos Humanos 5<sup>ro</sup> Edición. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana. México 2000

(30) MARRINER TOMEY Ann. Administración y Liderazgo en Enfermería. 5<sup>ta</sup> Edición. España. Editorial Mosby – Doyma Libros. 1996.

(31) PALMA CARRILLO Sonia "Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana". Teoría e investigación en Psicología Universidad Ricardo Palma 1999, Vol. IX N<sup>o</sup> 1, 27 – 34

(35) MINISTERIO DE SALUD Manual de Relaciones Interpersonales Proyecto Salud Y Nutrición Básica.1996

(36)FUNDACION AGA Khan. Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud. 100 Consejos para una mejor gestión. Washington D.C 1993

(39) URBINA LAZA Omayda, SOLER CÁRDENAS Silvio F. y OTERO CEBALLOS Marta. "Identificación de competencias en el profesional de Enfermería del servicio de Neonatología". *Disponible en* <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v19n2/ems05205.pdf>

(40) AYALA-ATRIÁN Sara. GUTIÉRREZ-LÓPEZ María, PEÑA-SALAZAR Norma, LUGO-RAMOS Virginia, CHAZARRETA-GONZÁLEZ Margarita, CASTRO-DURÁN Francisca "Desempeño profesional de los egresados de Escuelas de Enfermería en Nuevo León" *Disponible en:* [www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/44B9113F-593E-4B6E-94FE-D94B51E98C33/0/RE01Vol12Art\\_03.pdf](http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/44B9113F-593E-4B6E-94FE-D94B51E98C33/0/RE01Vol12Art_03.pdf)



## BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ BAZA Carmen. "Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario". Enfermería Clínica. 2003 N<sup>o</sup> 01 Vol. (13) Enero – Febrero. pp23

ARROYO DE CORDERO, Graciela "Humanismo en Enfermería" Rev. Enfermería IMSS. 2000 N<sup>o</sup> 8. Vol. (2) pp.62

AYALA-ATRIÁN Sara. GUTIÉRREZ-LÓPEZ María, PEÑA-SALAZAR Norma, LUGO-RAMOS Virginia, CHAZARRETA-GONZÁLEZ Margarita, CASTRO-DURÁN Francisca "Desempeño profesional de los egresados de Escuelas de Enfermería en Nuevo León" *Disponible en:* [www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/44B9113F-593E-4B6E-94FE](http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/44B9113F-593E-4B6E-94FE) D94B51E98C33/0/RE01Vol12Art\_03.pdf

Cartilla De Políticas PHR

CAVALCANTE SILVA Jerónimo. Programa de Doctorat Qualitat y Processos de Inovació Educativa (Tesis Doctoral). Bahía – Brasil. 2004.

DAVIS Keith. Comportamiento Humano en el Trabajo. 11<sup>ma</sup> Ed. Mc Graw Hill interamericana. México. 2003

EGUSQUIZA OCAÑO Liz Betzabel, Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño (Tesis de Licenciatura). Lima. Universidad Particular Cayetano Heredia. 2003

FERNANDEZ LARRAGUIBEL Beatriz “Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile”. Ciencia y Enfermería IX. 2003 (2).57 – 66

FUNDACION AGA Khan. Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud. 100 Consejos para una mejor gestión. Washington D.C 1993

FURNHAM Adrián. Psicología organizacional. Editorial Oxford University. México. 2001

GONZALES Martín. Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano. Compacio Editorial Continental. México. 2001

HELLRIEGEL Don. Comportamiento Organizacional. 10<sup>ma</sup> Ed. Interamericana Thomson Editores. México 2004

HERENCIA-LEVA Antonio Jesús “Estimación de la satisfacción laboral mediante variables multinomiales referidas a aspectos de la comunicación interna” Revista Electrónica de Metodología Aplicada 2003, nº 1, Vol. (8) pp. 26

KENNETH N. Wexley. Conducta Organizacional y Psicología del Personal. Compañía Editorial Continental. SA México 1990  
KOONTZ Harold Administración una perspectiva global. 11ª. Ed.. Editorial Mc. Graw – Hill Interamericana. México 1998

LOPEZ MAS Julio. Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio. Rev. De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. 2005 N<sup>o</sup> 15. Vol(8). Julio. pp26

MINISTERIO DE SALUD. Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud. 2002.3 – 4

MINISTERIO DE SALUD Manual de Relaciones Interpersonales Proyecto Salud Y Nutrición Básica. 1996

MARRINER TOMEY Ann. Modelos y Teorías en Enfermería. 4ª Ed. España. Editorial Harcourt Brace 1999.

MARRINER TOMEY Ann. Administración y Liderazgo en Enfermería. 5ª Edición. España. Editorial Mosby – Doyma Libros. 1996

PALMA CARRILLO Sonia “Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana”. Rev. Teoría e Investigación en Psicología Universidad Ricardo Palma 1999, Vol. IX, N (1), 27 - 34

POTTER A. Patricia. Fundamentos de Enfermería 5ª Ed. Vol.1 España. Editorial Harcourt /Océano. 2002

RAMOS CALIZAYA Nury Grados de Satisfacción Laboral de las Enfermeras en las Unidades Productivas de Servicios de Salud en Puno. (Tesis de Maestría). Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2003

Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional Peruano

RIOS NUÑEZ Rommy Mauro; Motivación laboral de las Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia (Tesis de Licenciatura). Lima. Universidad Particular Cayetano Heredia. 1998

ROBBINS P. Stephen. Comportamiento Organizacional *Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. 6<sup>ta</sup> Edición. Editorial Prentice may Hispanoamericana. México.2003

SCHULTZ P. Duane. Psicología Industrial. 3<sup>ra</sup> Edición. México. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. 2001

URBINA LAZA Omayda, SOLER CÁRDENAS Silvio F. y OTERO CEBALLOS Marta. "Identificación de competencias en el profesional de Enfermería del servicio de Neonatología". *Disponible en* <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v19n2/ems05205.pdf>

WERTHER William Administración de Personal y Recursos Humanos 5<sup>ro</sup> Edición. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana. México 2000

**ANEXOS**


**ANEXO A**  
**OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE**



<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
NIVEL DE MOTIVACION	La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los	<div>■ Variedad</div> <div>■ Identidad con la tarea.</div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades</li> <li>♣ Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.</li> <li>♣ El trabajo es bastante simple y repetitivo.</li> <li>♣ Mi trabajo implica un número de tareas diferentes.</li> <li>♣ Las demandas de mi trabajo son altamente rutinarias y predecibles.</li> <li>♣ Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente</li> </ul>

	individuos hacia la realización de objetivos esperados.	<p>■ Importancia de la tarea</p>	<p>visibles e identificables.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Realizo contribuciones insignificantes al servicio o producto final.</li> <li>♣ Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante todo el turno.</li> <li>♣ Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo.</li> <li>♣ Lo que realizo afecta el bienestar de otras personas de muchas maneras importantes.</li> <li>♣ Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.</li> <li>♣ Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.</li> <li>♣ Muchas personas se ven afectadas por el trabajo que realizo.</li> </ul>
--	---	----------------------------------	--

		<p>■ Autonomía para la realización de la tarea.</p> <p>■ Retroalimentación sobre su desempeño.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Tengo la completa responsabilidad de decisión de cómo y donde se debe hacer el trabajo.</li> <li>♣ Tengo muy poca libertad de decidir como el trabajo se puede realizar.</li> <li>♣ Mi trabajo no me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones.</li> <li>♣ Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.</li> <li>♣ Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.</li> <li>♣ El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando</li> <li>♣ El solo hecho de realizar el trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.</li> </ul>
--	--	--	--



<p><b><i>SATISFACCION LABORAL</i></b></p>	<p>Satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo.</p> <p>Ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un</p>	<p> Condiciones física y/o confort</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.</li> <li>♣ Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estamos haciendo.</li> <li>♣ Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.</li> <li>♣ La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</li> <li>♣ El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc)</li> <li>♣ La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.</li> <li>♣ En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.</li> <li>♣ Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).</li> </ul>
---	--	---	--

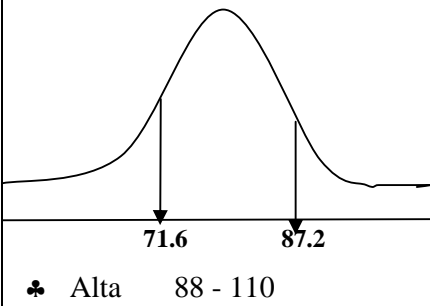
	<p>trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.)</p> <p>La motivación del personal y su satisfacción en su puesto de trabajo son temas centrales de las</p>	<p> Beneficios laborales y/o remunerativo</p> <p> Políticas administrativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.</li> <li>♣ Me siento mal con lo que gano.</li> <li>♣ Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.</li> <li>♣ Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</li> <li>♣ Siento que doy más de lo que recibo de la institución.</li> <li>♣ La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.</li> <li>♣ Me disgusta mi horario.</li> <li>♣ El horario de trabajo me resulta incomodo.</li> <li>♣ El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida</li> </ul>
--	---	---	--

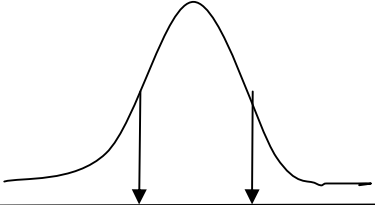


		<p>■ Desempeño de tareas</p> <p>■ Relación con la autoridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</li> <li>♣ La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.</li> <li>♣ Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</li> <li>♣ Me siento realmente útil con la labor que realizo.</li> <li>♣ Mi trabajo me aburre.</li> <li>♣ Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.</li> <li>♣ Me gusta el trabajo que realizo.</li> <li>♣ Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.</li> <li>♣ Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.</li> </ul>
--	--	---	---

			<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Mi enfermera jefe es comprensivos.</li> <li>♣ La relación que tengo con mis superiores es cordial.</li> <li>♣ No me siento a gusto con mi enfermera jefe.</li> <li>♣ La enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.</li> </ul>
--	--	--	---

**ANEXO B**  
**MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE**

VALOR FINAL QUE ADOPTÓ LA VARIABLE	CRITERIOS PARA ASIGNAR EL VALOR	PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCION Y MEDICION DE DATOS	APROXIMACION DE LA TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>El valor final que adoptaron las variables:</p> <p><i>Nivel de motivación del profesional de Enfermería:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Alta</li> <li>♦ Media</li> <li>♦ Baja</li> </ul> <p><i>Nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Alta</li> <li>♦ Media</li> <li>♦ Baja</li> </ul>	<p>El criterio para asignar el valor Alta, Media y baja a cada variable será de acuerdo al puntaje obtenido en el cuestionario. En el cual las proporciones positivas tendrán un puntaje de 5 a 1 puntos y las negativas de 1 a 5 puntos. Luego de analizar las entrevistas serán ubicados en la <b>Escala Stanones</b> y colocada en la <b>Campana Gauss</b>.</p> <p><b>Nivel de Motivación</b></p>  <p>♣ Alta 88 - 110</p>	<p>Para iniciar la recolección de datos se solicitó la autorización del área de estudio, mediante una carta de presentación, dirigida al médico jefe del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, a fin de obtener la autorización y facilidades para la realización del presente estudio. Se le solicito su consentimiento verbal a cada una de las enfermeras de las áreas de estudio, explicando los objetivos del estudio a realizar y garantizándoles la confidencialidad de los datos.</p>	<p>♣ <b>Técnica</b> Entrevista</p> <p>♣ <b>Instrumento</b> Cuestionario tipo y escala Lickert Adaptado <b>Job Diagnostic Survey</b> de <b>Hackman y Oldham</b> con la finalidad de valorar la Motivación. Y el segundo es un cuestionario tipo Lickert Modificado el cual valorará la Satisfacción laboral de <b>Sonia Palma Carrillo</b>.</p>	<p style="text-align: center;">O R D I N A L</p>

	<p>♣ Media 72 - 87</p> <p>♣ Baja 22 - 71</p> <p><b>Nivel de Satisfacción Laboral</b></p>  <p>114.8      139.7</p> <p>♣ Alta 141 - 175</p> <p>♣ Media 115 - 140</p> <p>♣ Baja 35 - 114</p>	<p>Si aceptaba participar en el estudio, se entregaba el cuestionario a cada profesional cuya duración fue 30 minutos o al culminar el turno.</p>		
--	--	---	--	--

## ANEXO C

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
(Universidad del Perú, Decana de América)

FACULTAD DE MEDICINA

*E. A. P. ENFERMERÍA*

### CUESTIONARIO



Estimada(o) Licenciada (o):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer su nivel de motivación y la satisfacción que le brinda su puesto de trabajo a fin de elaborar un sistema de estrategias para mejorar los niveles de motivación y satisfacción a fin de crear indicadores evaluativos para contribuir a la mejora de la calidad de atención. Además de plantear y desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos que permita desarrollar y ejecutar un programa y/o sistema de incentivos que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

**Sheila Melissa Vásquez Sosa**  
Bachiller en Enfermería

#### DATOS GENERALES

**SERVICIO:** .....

**TIEMPO EN LA INSTITUCION:** ..... **TIEMPO EN EL SERVICIO:**.....

**EDAD:** .....

**SEXO:**

☐ F☐ M

**CONDICION LABORAL:**

**NOMBRADA**

☐

**CONTRATADA**

☐

#### Instrucciones:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

#### Ejemplo:

ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
Estoy dispuesto a seleccionar una tarea desafiante que me permite aprender mas	X				



### CUESTIONARIO DE MOTIVACION

<b>ENUNCIADO</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>POCAS VECES</b>	<b>NUNCA</b>
1.- Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y donde se debe hacer el trabajo.					
2.- Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.					
3.- Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
4.- Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras importantes.					
5.- Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
6.- El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.					
7.- Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.					
8.-Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo					
9.- Tengo muy poca libertad de decidir como se puede realizar el trabajo					
10.-El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.					
11.- El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
12.- Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.					
13.-Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.					
14.-Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.					
15.- Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					
16.- Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.					
17.- Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
18.- La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
19.- Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					
20.-Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.					
21.- Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
22.- Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.					
23.-Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.					

### CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

	<i>TDA</i>	<i>DA</i>	<i>I</i>	<i>ED</i>	<i>TED</i>
<b>TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO</b>					
<b>ED = EN DESACUERDO</b>					
<b>DA = DE ACUERDO</b>					
<b>TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>					
ENUNCIADO	<i>TDA</i>	<i>DA</i>	<i>I</i>	<i>ED</i>	<i>TED</i>
1.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.- Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3.- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6.- La enfermera jefe es comprensivo (a).					
7.- Me siento mal con lo que gano.					
8.- Siento que doy mas de lo recibo de la institución.					
9.- Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10.- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12.- Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
13.- El ambiente donde trabajo es confortable.(ventilación, iluminación etc)					
14.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16.- Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17.- Me disgusta mi horario.					
18.- Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19.-Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20.- Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21.- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.- El horario de trabajo me resulta incomodo.					
24.- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.- Mi trabajo me aburre.					
27.- La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.-En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29.- Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30.- Me gusta el trabajo que realizo.					
31.- No me siento a gusto con la enfermera jefe.					
32.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)					
33.- El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
34.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35.- Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.- La enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

**MUCHAS GRACIAS  
POR SU COLABORACION**

## ANEXO D

### DETERMINACION DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Se calculó la validez y confiabilidad del instrumento en la población (52 enfermeras asistenciales), usándose los siguientes coeficientes.

#### 1) Coeficiente de correlación R de Pearson: Correlación ítem - test

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\left[ n \sum X^2 - (\sum X)^2 \right] \left[ n \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right]}}$$

**Donde:**

**N:** Tamaño del conjunto x e y

$\sum x$ : sumatoria de puntajes simples de la variable x.

$\sum y$ : Sumatoria de puntajes simples de la variable y.

$\sum y^2$ : sumatoria de puntajes al cuadrado de los puntajes de la variable y

$\sum x^2$ : sumatoria de puntajes al cuadrado de los puntajes de la variable x

$r_{xy}$ : coeficiente de regresión el conjunto x e y

Este coeficiente permitió conocer la confiabilidad y validez de cada ítem, como se muestra en los siguientes cuadros:

#### Variable Motivación

Nº de Ítem	R. de Pearson	Nº de Ítem	R. de Pearson
01	0.17	13	0.22
02	0.3	14	0.32
03	0.4	15	0.39
04	0.27	16	0.27
05	0.46	17	0.49
06	0.08 *	18	0.58
07	0.52	19	0.16
08	0.21	20	0.57
09	0.61	21	0.61
10	0.25	22	0.61
11	0.34	23	0.21
12	0.44		

Para que exista validez y confiabilidad,  $r > 0,20$ . Por lo tanto se elimine el ítem nº 6 por no cumplir con el valor deseado en consiguiente este instrumento queda con 22 ítems para la medición del nivel de motivación siendo confiable y válido en cada uno de los ítems restantes.

***Variable Satisfacción Laboral***

Nº de Ítem	R. de Pearson	Nº de Ítem	R. de Pearson
<b>01</b>	0.36	<b>19</b>	0.28
<b>02</b>	- 0.0004 *	<b>20</b>	0.3
<b>03</b>	0.55	<b>21</b>	0.66
<b>04</b>	0.35	<b>22</b>	0.44
<b>05</b>	0.17	<b>23</b>	0.33
<b>06</b>	0.45	<b>24</b>	0.4
<b>07</b>	0.38	<b>25</b>	0.39
<b>08</b>	0.25	<b>26</b>	0.2
<b>09</b>	0.57	<b>27</b>	0.6
<b>10</b>	0.72	<b>28</b>	0.44
<b>11</b>	0.39	<b>29</b>	0.52
<b>12</b>	0.43	<b>30</b>	0.58
<b>13</b>	0.42	<b>31</b>	0.49
<b>14</b>	0.24	<b>32</b>	0.32
<b>15</b>	0.36	<b>33</b>	0.28
<b>16</b>	0.27	<b>34</b>	0.34
<b>17</b>	0.36	<b>35</b>	0.49
<b>18</b>	0.23	<b>36</b>	0.62

Para que exista validez y confiabilidad,  $r > 0,20$ . Por lo tanto se excluye el ítem nº 2 por tener un bajo coeficiente de correlación. Por lo tanto el instrumento para la medir la satisfacción laboral consta de 35 ítems siendo confiable y válido en los ítems restantes.

## ANEXO E

### DETERMINACION DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para determinar la confiabilidad del instrumento se procedió a aplicar a los resultados la prueba estadística de:

**Coefficiente de confiabilidad ALFA de Crombach:**

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left( 1 - \frac{S_i}{S_x} \right)$$

**Donde**

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Crombach

m : Número de Ítems

$S_d^2$ : Varianza de la diferencia de los puntajes impares y pares

$s_t^2$ : varianza de la escala

Obteniéndose los siguientes resultados:

Coeficiente de Confiabilidad	VARIABLES	
	<i>Motivación</i>	<i>Satisfacción Laboral</i>
• Alfa de Crombach	0.72	0.84

La validez y la confiabilidad es un valor que oscila entre 0 y 1. Se dice que un instrumento tiene alta confiabilidad y validez cuando el resultado de su análisis da un mayor de 0.50.

Por lo tanto, si el valor promedio resultante fue de 0.73, el instrumento del presente estudio es altamente confiable y válido.

**ANEXO F**  
**TABLA DE CODIGOS**

**a.- Datos Generales**

**1.-Servicio:** Medicina (1)  
Cirugía (2)

**2.- Tiempo en el Servicio:** 1 a 7 años (1)  
8 a 14 años (2)  
15 a 21 años (3)

**3.- Edad:** 28 a 35 años (1)  
36 a 43 años (2)  
44 a 51 años (3)

**4.- Sexo:** Femenino (1)  
Masculino (2)

**5.- Condición Laboral:** Nombrada (1)  
Contratado (2)

b.- Datos Específicos:

**CUESTIONARIO DE MOTIVACION**

<b>Preguntas Positivas</b>	5	4	3	2	1
<b>Preguntas Negativas</b>	1	2	3	4	5

<b>No de Ítem</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Puntuación</b>				
<b>1</b>	<i>Autonomía</i>	5	4	3	2	1
<b>2</b>	<i>Variedad</i>	5	4	3	2	1
<b>3</b>	<i>Identidad</i>	5	4	3	2	1
<b>4</b>	<i>Significado</i>	1	2	3	4	5
<b>5</b>	<i>Retroalimentación</i>	5	4	3	2	1
<b>6</b>	<i>Retroalimentación</i>	5	4	3	2	1
<b>7</b>	<i>Identidad</i>	1	2	3	4	5
<b>8</b>	<i>Variedad</i>	5	4	3	2	1
<b>9</b>	<i>Autonomía</i>	1	2	3	4	5
<b>10</b>	<i>Retroalimentación</i>	5	4	3	2	1
<b>11</b>	<i>Variedad</i>	1	2	3	4	5
<b>12</b>	<i>Retroalimentación</i>	5	4	3	2	1
<b>13</b>	<i>significado</i>	1	2	3	4	5
<b>14</b>	<i>Variedad</i>	5	4	3	2	1
<b>15</b>	<i>Retroalimentación</i>	5	4	3	2	1
<b>16</b>	<i>Identidad</i>	5	4	3	2	1
<b>17</b>	<i>Autonomía</i>	1	2	3	4	5
<b>18</b>	<i>Variedad</i>	1	2	3	4	5
<b>19</b>	<i>Retroalimentación</i>	5	4	3	2	1
<b>20</b>	<i>Significado</i>	1	2	3	4	5
<b>21</b>	<i>Autonomía</i>	5	4	3	2	1
<b>22</b>	<i>Identidad</i>	5	4	3	2	1
<b>23</b>	<i>Significado</i>	1	2	3	4	5

### CUESTIONARIO DE SATISFACCION

<b>Preguntas Positivas</b>	5	4	3	2	1
<b>Preguntas Negativas</b>	1	2	3	4	5

<b>No Ítem</b>	<b>Factores</b>	<b>Puntuación</b>				
1	Condiciones Físicas y/o Materiales	5	4	3	2	1
2	Beneficios Laborales	1	2	3	4	5
3	Relaciones Interpersonales	5	4	3	2	1
4	Desarrollo Personal	5	4	3	2	1
5	Desempeño de Tareas	5	4	3	2	1
6	Relación con la Autoridad	5	4	3	2	1
7	Beneficios Laborales	1	2	3	4	5
8	Políticas Administrativas	1	2	3	4	5
9	Relaciones Interpersonales	5	4	3	2	1
10	Desarrollo Personal	5	4	3	2	1
11	Desempeño de Tareas	5	4	3	2	1
12	Relación con la Autoridad	5	4	3	2	1
13	Condiciones Físicas y/o Materiales	5	4	3	2	1
14	Beneficios Laborales	5	4	3	2	1
15	Políticas Administrativas	1	2	3	4	5
16	Relaciones Interpersonales	1	2	3	4	5
17	Políticas Administrativas	1	2	3	4	5
18	Desarrollo Personal	5	4	3	2	1
19	Desempeño de Tareas	1	2	3	4	5
20	Relación con la Autoridad	5	4	3	2	1
21	Condiciones Físicas y/o Materiales	5	4	3	2	1
22	Beneficios Laborales	5	4	3	2	1
23	Políticas Administrativas	1	2	3	4	5
24	Relaciones Interpersonales	5	4	3	2	1
25	Desarrollo Personal	5	4	3	2	1
26	Desempeño de Tareas	1	2	3	4	5
27	Relación con la Autoridad	5	4	3	2	1
28	Condiciones Físicas y/o Materiales	5	4	3	2	1
29	Desarrollo Personal	5	4	3	2	1
30	Desempeño de Tareas	5	4	3	2	1
31	Relación con la Autoridad	1	2	3	4	5
32	Condiciones Físicas y/o Materiales	5	4	3	2	1
33	Políticas Administrativas	1	2	3	4	5
34	Desarrollo Personal	5	4	3	2	1
35	Desempeño de Tareas	5	4	3	2	1
36	Relación con la Autoridad	5	4	3	2	1



## ANEXO G

### CONSOLIDADO GENERAL DEL INSTRUMENTO PARA LA MEDICION DEL "NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA - 2007

Nº	DATOS GENERALES					DATOS ESPECÍFICOS																						
	1	2	3	4	5	Variedad					Identidad				Importancia				Autonomía				Retroalimentación					Σ
						2	7	10	13	17	3	6	15	21	4	12	19	22	1	8	16	20	5	9	11	14	18	
1	1	1	2	1	1	5	4	2	4	4	4	1	4	5	4	1	1	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	80
2	1	1	3	1	1	5	5	4	5	4	5	4	4	5	2	5	5	1	2	4	5	5	1	5	1	3	5	85
3	2	2	3	1	1	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	1	4	4	2	2	89
4	2	1	2	1	1	5	4	4	4	5	5	5	2	5	1	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	3	4	92
5	1	2	3	1	1	5	4	2	4	2	5	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	3	4	88
6	1	1	1	1	2	5	4	2	4	2	5	1	5	5	0	2	3	5	5	4	2	5	4	5	3	2	4	77
7	1	1	3	1	1	4	4	3	5	1	4	2	4	4	1	3	1	1	5	2	2	5	1	5	2	1	5	65
8	1	1	2	1	1	3	3	2	4	3	4	3	4	3	5	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	73
9	1	2	2	1	2	4	3	4	5	4	4	5	4	4	2	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	87
10	1	1	1	1	2	4	4	4	5	1	4	3	0	4	1	3	4	3	4	4	2	5	1	4	1	1	4	66
11	1	1	1	1	1	5	5	5	4	3	5	3	3	3	1	1	2	1	5	2	5	3	3	5	2	1	3	70
12	2	1	1	1	2	4	4	3	4	4	5	5	0	5	1	5	1	3	4	5	5	5	4	5	2	1	2	77
13	2	3	3	1	1	4	4	5	4	3	4	3	1	2	2	5	5	5	4	4	3	2	4	4	1	1	1	71
14	2	3	3	1	1	4	2	1	5	1	4	2	5	5	1	1	3	4	5	3	0	5	2	5	2	2	5	67
15	1	2	2	1	1	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	0	3	3	4	3	4	4	70
16	1	1	2	2	1	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	96
17	1	2	3	1	1	0	3	4	4	2	4	1	4	5	0	1	1	1	5	3	5	5	5	4	5	5	1	68
18	1	3	1	1	2	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	91
19	2	1	2	1	1	3	5	3	5	3	2	4	5	5	1	5	5	1	5	4	1	5	2	5	5	2	4	80
20	2	1	2	1	2	5	3	4	2	4	2	3	3	5	5	5	3	5	3	3	4	5	3	3	4	1	2	77
21	1	2	2	1	1	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	2	4	5	4	5	5	5	2	2	2	89
22	1	1	1	2	2	4	4	1	2	2	3	5	4	3	3	4	5	3	2	2	4	2	1	3	1	1	3	62
23	1	1	1	1	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	1	5	1	94

24	1	1	2	1	2	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	1	5	5	2	3	3	2	4	2	4	3	75
25	2	1	1	1	2	4	4	3	4	3	2	0	3	3	1	3	2	5	3	3	3	3	3	4	1	1	3	61
26	1	2	2	1	2	4	4	2	5	2	4	2	5	5	1	1	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	82
27	2	2	3	1	1	4	5	3	4	3	5	4	2	4	1	4	5	2	4	4	5	4	5	4	2	2	3	79
28	2	1	2	2	1	5	1	3	2	4	4	5	5	4	1	5	4	5	5	5	4	4	2	4	2	1	2	77
29	2	2	1	2	2	5	4	2	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	3	3	4	90
30	2	1	3	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	3	4	2	1	4	73
31	1	1	1	1	2	4	4	2	5	4	4	5	3	5	3	4	5	2	4	5	3	5	3	5	3	4	3	85
32	2	1	2	1	1	3	3	4	3	4	3	4	1	4	2	4	5	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	75
33	2	3	3	1	1	4	5	1	5	4	5	5	4	5	3	4	1	4	4	3	4	5	4	5	4	5	0	84
34	2	3	2	1	1	3	5	4	5	2	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	0	5	2	4	2	2	3	81
35	1	1	3	1	1	3	4	3	5	1	4	3	3	3	3	4	2	5	5	3	5	1	2	4	1	1	3	68
36	1	1	2	1	2	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	5	4	3	2	3	75
37	1	3	3	1	1	4	1	2	4	3	5	3	5	3	5	3	1	4	5	5	1	4	4	3	3	3	4	75
38	2	1	1	1	2	4	4	3	5	4	0	1	3	2	1	5	1	4	5	2	2	2	4	5	1	2	1	61
39	2	1	1	1	2	5	3	3	5	4	5	5	2	5	2	3	1	1	4	3	4	5	3	4	3	3	5	78
40	1	1	1	1	1	5	4	2	4	4	5	4	1	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	90
41	2	1	1	1	2	5	3	5	5	4	4	2	4	4	5	1	5	5	5	4	5	5	3	5	3	1	3	86
42	1	1	3	1	1	4	5	1	2	1	4	3	4	2	2	4	4	4	0	4	1	2	1	4	1	2	4	59
43	1	2	2	1	2	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	0	0	5	5	5	4	1	5	5	2	1	5	72
44	1	1	3	1	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	102
45	2	2	3	1	1	3	5	3	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	97
46	2	2	2	1	1	5	3	5	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	3	5	1	3	5	5	5	3	3	88
47	2	1	2	1	2	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	0	5	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	89
48	2	2	2	1	1	4	2	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	3	4	4	5	5	4	3	2	3	2	85
49	2	2	2	1	1	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	2	4	2	1	3	84
50	2	2	3	1	1	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	2	2	86
51	1	1	2	1	1	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	3	5	2	4	5	5	5	3	5	3	4	5	93
52	1	1	1	1	2	3	4	4	5	5	5	5	4	3	1	5	1	1	3	2	1	3	2	5	3	2	1	68

## ANEXO H

### CONSOLIDADO GENERAL DEL INSTRUMENTO PARA LA MEDICION DEL "NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA - 2007

Nº	DATOS GENERALES					DATOS ESPECÍFICOS																																						
						C. FISICAS Y/O CONFORT					BENEFICIOS LABORALES			P. ADMINISTRATIVAS					RELACIONES INTERPERSONALES				DESARROLLO PERSONAL						DESEMPEÑO DE TAREAS						R. CON LA AUTORIDAD						Σ			
	1	2	3	4	5	1	12	20	27	31	6	13	21	7	14	16	22	32	2	8	15	23	3	9	17	24	28	33	4	18	10	25	34	29	5	11	19	26	30	35				
1	1	1	2	1	1	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	157
2	1	1	3	1	1	2	2	3	2	2	5	5	5	1	4	1	4	1	2	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	3	4	5	2	4	125		
3	2	2	3	1	1	4	1	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	5	5	2	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	3	2	4	4	1	1	103			
4	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	5	4	4	2	5	5	5	2	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	149			
5	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	4	128		
6	1	1	1	1	2	2	4	2	3	5	1	4	5	1	2	1	0	4	5	4	3	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4	3	5	2	4	3	0	3	0	2	2	109		
7	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	114			
8	1	1	2	1	1	4	5	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	1	3	4	5	4	4	3	3	3	2	3	4	4	5	3	4	2	4	119			
9	1	2	2	1	2	4	5	2	4	4	1	1	1	2	1	4	4	2	3	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	132			
10	1	1	1	1	2	3	5	2	3	3	1	1	1	1	1	5	5	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	1	1	3	3	1	1	111		
11	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	2	4	4	1	1	4	1	1	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	118		
12	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	130		
13	2	3	3	1	1	4	4	1	1	1	5	1	1	2	2	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	124		
14	2	3	3	1	1	5	1	1	5	4	2	4	1	2	5	1	5	2	2	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	128	
15	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115		
16	1	1	2	2	1	5	5	5	5	5	2	1	1	1	3	5	5	1	4	5	5	5	5	5	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	145		
17	1	2	3	1	1	4	4	1	5	3	2	3	3	1	0	1	1	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	0	1	5	5	5	5	5	5	0	4	5	5	5	124		
18	1	3	1	1	2	5	4	5	5	5	5	1	4	1	3	1	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	151			
19	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	4	2	1	2	1	4	1	1	1	3	1	5	3	4	4	2	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	2	2	4	101	
20	2	1	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113		
21	1	2	2	1	1	5	4	5		5	5	3	5	1	1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	34	5	4	5	5	5	5	4	149			
22	1	1	1	2	2	3	1	1		2	1	1	1	1	1	4	5	1	3	3	3	4	3	3	4	4	1	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	2	4	4	105			

23	1	1	1	1	2	4	5	4	4	3	5	1	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	1	5	5	4	150			
24	1	1	2	1	2	1	3	2	3	3	3	1	2	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	2	4	5	3	5	3	3	3	1	4	3	3	110		
25	2	1	1	1	2	5	2	3	4	5	5	2	1	5	2	3	5	1	2	2	4	4	4	4	2	5	4	5	5	3	5	4	5	4	2	4	1	4	1	1	118	
26	1	2	2	1	2	2	5	5	5	4	2	1	2	1	2	1	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	143		
27	2	2	3	1	1	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	131		
28	2	1	2	2	1	4	5	4	5	5	2	2	1	2	2	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	147	
29	2	2	1	2	2	2	3	1	2	4	1	1	1	1	5	2	1	2	3	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	1	3	2	2	97
30	2	1	3	1	2	4	4	2	2	4	1	2	2	1	4	3	3	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	5	4	128	
31	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	5	5	1	4	2	2	1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	4	5	4	125	
32	2	1	2	1	1	4	2	3	4	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
33	2	3	3	1	1	4	1	2	4	4	3	4	4	1	0	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145	
34	2	3	2	1	1	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	4	0	4	4	5	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	140	
35	1	1	3	1	1	5	1	2	1	1	4	2	0	2	5	2	5	2	1	1	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	117	
36	1	1	2	1	2	5	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	148	
37	1	3	3	1	1	5	4	3	5	1	5	2	2	1	3	1	1	1	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	131	
38	2	1	1	1	2	2	1	1	2	4	2	1	1	2	1	3	5	0	2	1	4	3	4	2	4	1	0	4	2	3	5	5	4	2	5	2	3	3	4	1	88	
39	2	1	1	1	2	5	3	4	5	3	2	1	5	4	5	5	5	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	151	
40	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	5	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	2	4	5	5	140	
41	2	1	1	1	2	3	4	4	3	4	1	2	1	2	5	5	1	1	3	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3	4	124	
42	1	1	3	1	1	4	2	1	4	3	3	1	1	1	1	2	2	5	1	2	3	5	1	3	2	4	1	1	5	4	4	5	4	1	1	5	5	4	5	1	94	
43	1	2	2	1	2	5	2	2	2	3	1	1	1	1	5	0	4	1	3	5	4	0	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	120	
44	1	1	3	1	1	5	4	2	4	2	1	1	1	1	1	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	137	
45	2	2	3	1	1	4	2	2	3	2	4	5	5	1	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	150	
46	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	4	2	1	2	2	5	5	2	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	130		
47	2	1	2	1	2	4	4	2	4	2	4	2	1	4	4	5	5	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	133	
48	2	2	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	140	
49	2	2	2	1	1	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	133	
50	2	2	3	1	1	2	2	3	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	144	
51	1	1	2	1	1	2	4	1	1	1	2	1	3	2	2	5	0	1	2	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	1	5	5	5	120	
52	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	1	1	1	2	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	116	

## ANEXO I

### MEDICIÓN DE LAS VARIABLES

Para la medición de la variable Nivel de Motivación se utilizó la escala de Stanones y la campana de Gauss, usando una constante 0.75 dividiéndolo en tres categorías alto, moderado y bajo

1. Se determino el promedio

$$\text{Promedio} = 79.46$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 108.64$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 10.42$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

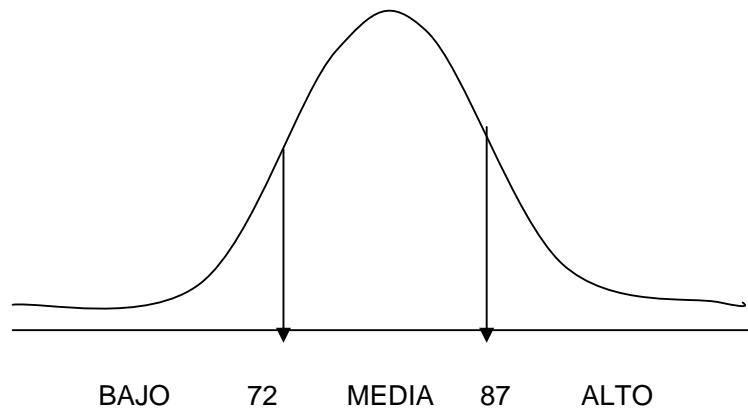
$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 79.46 - 0.75 (10.42)$$

$$b = 79.46 + 0.75 (10.42)$$

$$a = 71.645$$

$$b = 87.275$$



### INTERVALOS:

Alto: 88 – 110 puntos

Medio: 72 – 87 puntos

Bajo: 22 – 71 puntos

Se realizó el mismo procedimiento para las dimensiones de la motivación donde se obtuvieron los siguientes resultados:

### **Variedad de la Tarea**

Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 18.75$$

1. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 8.74$$

2. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 2.95$$

3. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

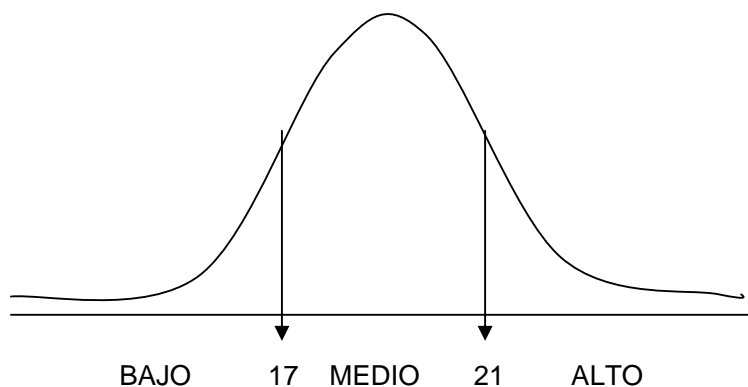
$$a = 18.75 - 0.75 (2.95)$$

$$a = 16.5$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$b = 18.75 + 0.75 (2.95)$$

$$b = 20.96$$



### **INTERVALOS:**

Alto: 22 – 25 puntos

Medio: 17 – 21 puntos

Bajo: 5 – 16 puntos

### Identidad de tarea

1. Se determino el promedio

$$\text{Promedio} = 15.63$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 8.55$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 2.92$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

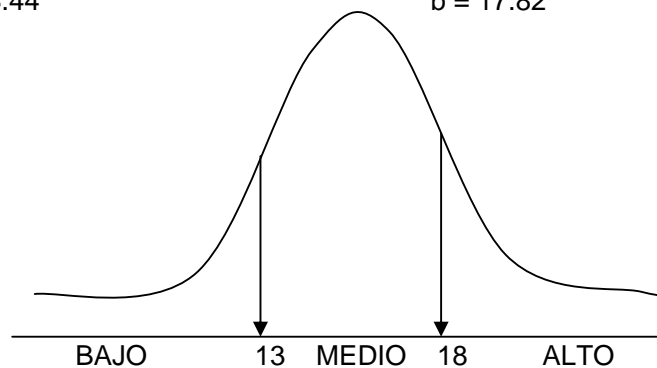
$$a = 15.63 - 0.75 (2.92)$$

$$a = 13.44$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$b = 15.63 + 0.75 (2.92)$$

$$b = 17.82$$



### INTERVALOS:

Alto: 19 – 20 puntos

Medio: 13 – 18 puntos

Bajo: 4 – 12 puntos

### Importancia de la tarea

1. Se determino el promedio

$$\text{Promedio} = 13.28$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 13.81$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 3.71$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

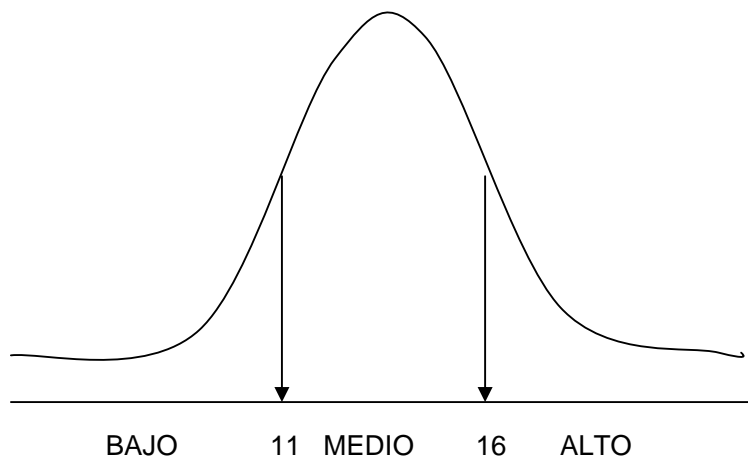
$$a = 13.28 - 0.75 (3.71)$$

$$a = 10.49$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$b = 13.28 + 0.75 (3.71)$$

$$b = 16.06$$



### INTERVALOS:

Alto: 17 – 20 puntos

Medio: 11 – 16 puntos

Bajo: 4 – 10 puntos



### Autonomía para la realización de la tarea

5. Se determino el promedio

$$\text{Promedio} = 15.65$$

6. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 8.70$$

7. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 2.95$$

8. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

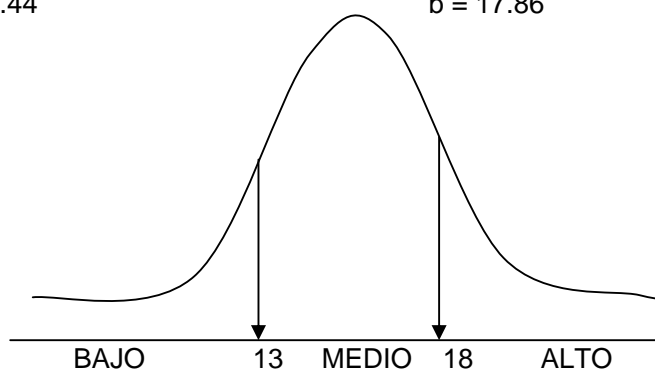
$$a = 15.65 - 0.75 (2.95)$$

$$a = 13.44$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$b = 15.65 + 0.75 (2.95)$$

$$b = 17.86$$



### INTERVALOS:

Alto: 19 – 20 puntos

Medio: 13 – 18 puntos

Bajo: 4 – 12 puntos

### Retroalimentación sobre el desempeño

9. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 16.13$$

10. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 10.62$$

11. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 3.26$$

12. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

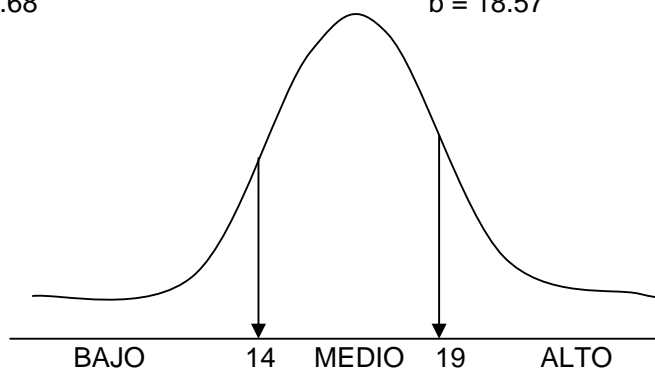
$$a = 16.13 - 0.75 (3.26)$$

$$a = 13.68$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$b = 16.13 + 0.75 (3.26)$$

$$b = 18.57$$



### INTERVALOS:

Alto: 19 – 20 puntos

Medio: 14 – 19 puntos

Bajo: 5 – 14 puntos

Para la medición de la variable **Nivel de Satisfacción Laboral** se utilizó la escala de Stanones y la campana de Gauss, usando una constante 0.75 dividiéndolo en tres categorías alto, medio y bajo.

13. Se determino el promedio

$$\text{Promedio} = 127.33$$

14. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 276.53$$

15. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 16.62$$

16. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

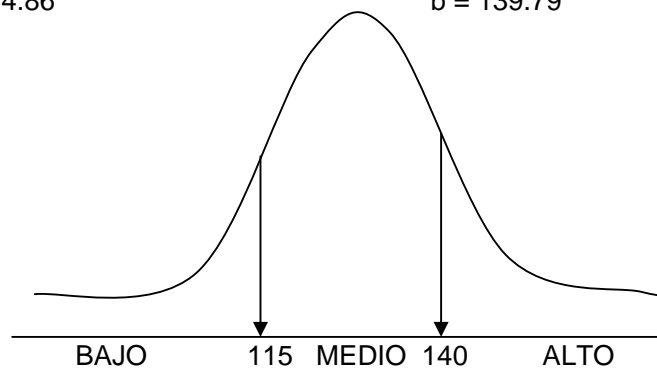
$$a = 127.33 - 0.75 (16.62)$$

$$a = 114.86$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$b = 127.33 + 0.75 (16.62)$$

$$b = 139.79$$



#### INTERVALOS:

Alto: 141 – 175 puntos

Medio: 115 – 140 puntos

Bajo: 35 – 114 puntos

Se realizó el mismo procedimiento para los factores determinantes de la satisfacción laboral donde se obtuvieron los siguientes resultados:

### Condiciones Físicas y/o Materiales

17. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 15.4$$

18. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 24.24$$

19. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 4.92$$

20. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

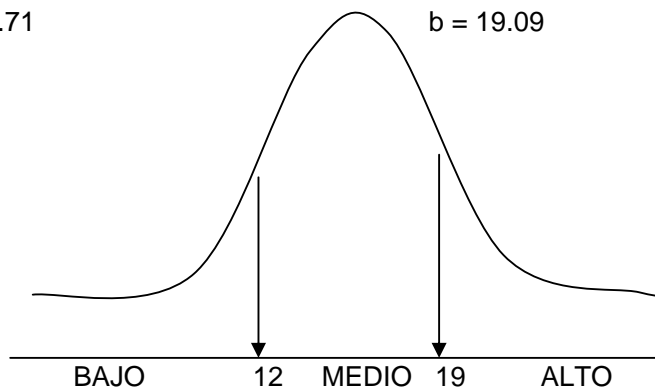
$$a = 15.4 - 0.75 (4.92)$$

$$a = 11.71$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$b = 15.4 + 0.75 (4.92)$$

$$b = 19.09$$



### INTERVALOS:

Alto: 20 – 25 puntos

Medio: 12 – 19 puntos

Bajo: 5 – 11 puntos

### Beneficios Laborales y Remunerativos

21. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 7.42$$

22. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 11.22$$

23. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 3.34$$

24. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

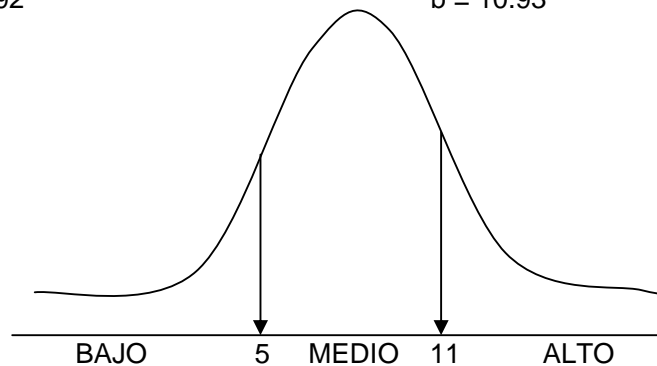
$$a = 7.42 - 0.75 (3.34)$$

$$a = 4.92$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$b = 7.42 + 0.75 (3.34)$$

$$b = 10.93$$



### INTERVALOS:

Alto: 12 – 15 puntos

Medio: 5 – 11 puntos

Bajo: 3 – 4 puntos

### Políticas Administrativas

25. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 14.17$$

26. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 17.87$$

27. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 4.22$$

28. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

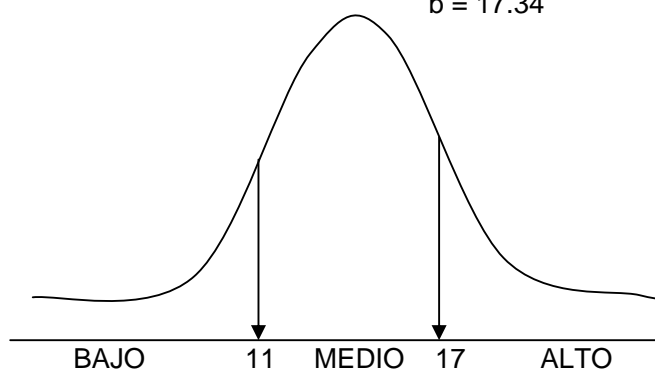
$$a = 14.17 - 0.75 (4.22)$$

$$a = 11$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$b = 14.17 + 0.75 (4.22)$$

$$b = 17.34$$



### INTERVALOS:

Alto: 18 – 25 puntos

Medio: 11 – 17 puntos

Bajo: 5 – 10 puntos

### Relaciones Interpersonales

29. Se determino el promedio

$$\text{Promedio} = 14.9$$

30. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 10.55$$

31. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 3.24$$

32. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

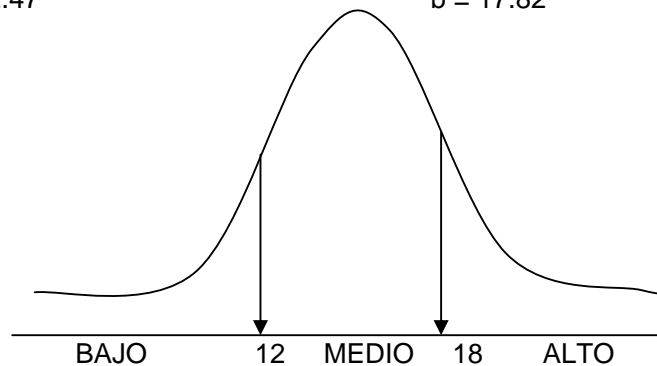
$$a = 14.9 - 0.75 (3.24)$$

$$a = 12.47$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$b = 14.9 + 0.75 (3.24)$$

$$b = 17.82$$



### INTERVALOS:

Alto: 19 – 20 puntos

Medio: 12 – 18 puntos

Bajo: 4 – 11 puntos

### Realización Personal

33. Se determino el promedio

$$\text{Promedio} = 25.44$$

34. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 14.48$$

35. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 3.8$$

36. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

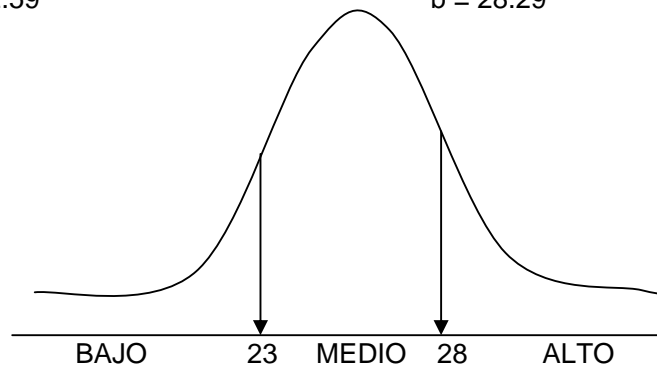
$$a = 25.44 - 0.75 (3.8)$$

$$a = 22.59$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$b = 25.44 + 0.75 (3.8)$$

$$b = 28.29$$



### INTERVALOS:

Alto: 29 – 30 puntos

Medio: 23 – 28 puntos

Bajo: 6 – 22 puntos



### Desempeño de Tarea

37. Se determino el promedio

$$\text{Promedio} = 26.3$$

38. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 9.62$$

39. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 3.17$$

40. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

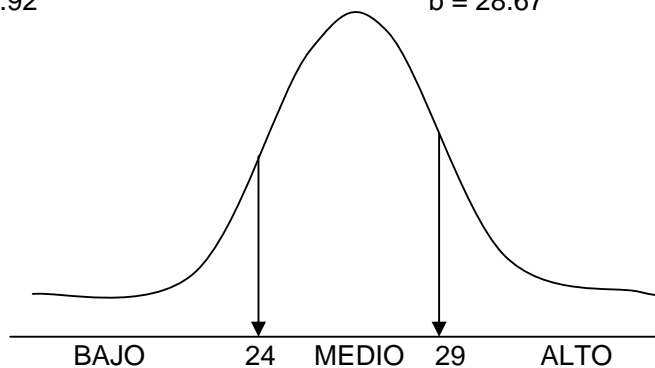
$$a = 26.3 - 0.75 (3.17)$$

$$a = 23.92$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$b = 26.3 + 0.75 (3.17)$$

$$b = 28.67$$



### INTERVALOS:

Alto: 30 puntos

Medio: 24 – 29 puntos

Bajo: 6 – 23 puntos

### Relación con la Autoridad

41. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 23.56$$

42. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 22.60$$

43. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 4.75$$

44. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

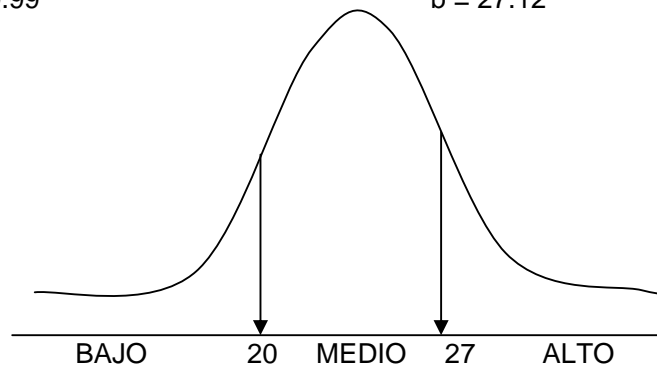
$$a = 23.56 - 0.75 (4.75)$$

$$a = 19.99$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$b = 23.56 + 0.75 (4.75)$$

$$b = 27.12$$



### INTERVALOS:

Alto: 28 – 30 puntos

Medio: 20 – 27 puntos

Bajo: 6 – 30 puntos

**ANEXO J**  
**TABLA N<sup>o</sup> 2**  
**DATOS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL**  
**HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA.**  
**LIMA – PERU**  
**MARZO 2007**

<b>DATOS GENERALES</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Servicio</b>		
Medicina	28	53.8
Cirugía	24	46.2
<b>Edad</b>		
28 a 35 años	16	30.8
36 a 43 años	20	38.4
44 a 51 años	16	30.8
<b>Sexo</b>		
Femenino	48	92.3
Masculino	04	7.7
<b>Tiempo de servicio en el Servicio (años)</b>		
1 - 7	34	65.4
8 – 14	13	25
15- 21	5	9.6
<b>Condición Laboral</b>		
Nombrado	32	61.5
Contratado	20	38.5
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100.0</b>

**ANEXO K**  
**CUADRO DE FRECUENCIA POR ITEMS INSTRUMENTO PARA LA**  
**MEDICIÓN DEL NIVEL DE MOTIVACION: FORMULARIO ESCALA TIPO**  
**LICKERT MODIFICADO**

ITEMS	MOTIVACION										TOTAL	
	TDA		DA		I		ED		TED		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	22	42,3	20	38,5	8	15,4	2	3,8	0	0,0	52	100
2	23	44,2	17	32,7	11	21,2	0	0	1	1,9	52	100
3	20	38,5	25	48,1	4	7,6	3	5,8	0	0	52	100
4	16	30,8	9	17,3	11	21,2	6	11,5	10	19,2	52	100
5	13	25,0	14	27,0	11	21,2	8	15,4	6	11,5	52	100
6	5	9,6	6	11,5	12	23,1	7	13,5	22	42,3	52	100
7	14	27,0	24	46,2	10	19,2	2	3,8	2	3,8	52	100
8	0	0	6	11,5	10	19,2	22	42,3	14	27	52	100
9	23	44,2	24	46,2	5	9,6	0	0,0	0	0,0	52	100
10	4	7,7	13	25	11	21,2	12	23,1	12	23,1	52	100
11	5	9,6	9	17,3	13	25	16	30,8	9	17,3	52	100
12	6	11,5	3	5,8	12	23,1	13	25	18	34,6	52	100
13	25	48,1	20	38,5	3	5,8	4	7,7	0	0,0	52	100
14	3	5,8	9	17,3	12	23,1	12	23,1	16	30,8	52	100
15	15	28,8	22	42,3	8	15,4	3	5,8	4	7,7	52	100
16	5	9,6	7	13,5	9	17,3	12	23,1	19	36,5	52	100
17	6	11,5	7	13,5	12	23,1	19	36,5	8	15,4	52	100
18	8	15,4	18	34,6	13	25	8	15,4	5	9,6	52	100
19	10	19,2	6	11,5	4	7,7	7	13,5	25	48,1	52	100
20	31	59,6	9	17,3	6	11,5	4	7,7	2	3,8	52	100
21	26	50	14	26,9	9	17,3	3	5,8	0	0	52	100
22	8	15,4	6	11,5	8	15,4	6	11,5	24	46,2	52	100

**ANEXO L**  
**CUADRO DE FRECUENCIA POR ITEMS INSTRUMENTO PARA LA**  
**MEDICIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL: FORMULARIO**  
**ESCALA TIPO LICKERT MODIFICADO**

--	--	--

	TDA		DA		I		ED		TED			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	13	25	17	32,7	4	7,7	15	28,8	3	5,8	52	100
2	10	19,2	18	34,6	10	19,2	10	19,2	4	7,7	52	100
3	19	36,5	25	48,1	2	3,8	3	5,8	3	5,8	52	100
4	37	71,2	11	21,2	2	3,8	2	3,8	0	0	52	100
5	20	38,5	17	32,7	8	15,4	3	5,8	4	7,7	52	100
6	13	25	13	25	8	15,4	9	17,3	9	17,3	52	100
7	13	25	13	25	8	15,4	9	17,3	9	17,3	52	100
8	20	38,5	21	40,4	4	7,7	4	7,7	3	5,8	52	100
9	24	46,2	19	36,5	6	11,5	3	5,8	0	0	52	100
10	35	67,3	16	30,8	1	1,9	0	0	0	0	52	100
11	16	30,8	25	48,1	7	13,5	2	3,8	2	3,8	52	100
12	8	15,4	17	32,7	4	7,7	13	25	10	19,2	52	100
13	3	5,8	11	21,2	4	7,7	16	30,8	18	34,6	52	100
14	11	21,2	13	25	9	17,3	8	15,4	11	21,2	52	100
15	2	3,8	10	19,2	9	17,3	13	25	18	34,6	52	100
16	9	17,3	8	15,4	4	7,7	10	19,2	21	40,4	52	100
17	18	34,6	28	53,8	1	1,9	3	5,8	2	3,8	52	100
18	5	9,6	3	5,8	3	5,8	18	34,6	23	44,2	52	100
19	24	46,2	13	25	6	11,5	3	5,8	6	11,5	52	100
20	6	11,5	9	17,3	8	15,4	19	36,5	10	19,2	52	100
21	6	11,5	11	21,2	5	9,6	9	17,3	21	40,4	52	100
22	6	11,5	6	11,5	2	3,8	16	30,8	20	38,5	52	100
23	2	3,8	1	1,9	8	15,4	23	44,2	18	34,6	52	100
24	27	51,9	24	46,2	0	0	0	0	1	1,9	52	100
25	1	1,9	1	1,9	1	1,9	14	26,9	35	67,3	52	100
26	20	38,5	26	50	4	7,7	2	3,8	0	0	52	100
27	10	19,2	18	34,6	7	13,5	13	25	4	7,7	52	100
28	21	40,4	23	44,2	3	5,8	2	3,8	3	5,8	52	100

<b>29</b>	27	51,9	21	40,4	1	1,9	2	3,8	1	1,9	52	100
<b>30</b>	5	9,6	6	11,5	3	5,8	11	21,2	27	51,9	52	100
<b>31</b>	8	15,4	14	26,9	9	17,3	13	25	8	15,4	52	100
<b>32</b>	20	38,5	13	25	6	11,5	5	9,6	8	15,4	52	100
<b>33</b>	33	63,5	18	34,6	1	1,9	0	0	0	0	52	100
<b>34</b>	28	53,8	19	36,5	4	7,7	0	0	1	1,9	52	100
<b>35</b>	14	26,9	27	51,9	3	5,8	3	5,8	5	9,6	52	100

**ANEXO M**  
**TABLA N<sup>o</sup> 3**  
**NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA**  
**EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA**  
**LIMA PERU**  
**2007**

<b>NIVEL DE MOTIVACION</b>	<b>TOTAL</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>ALTA</b>	14	27
<b>MEDIA</b>	25	48
<b>BAJA</b>	13	25
<b>TOTAL</b>	52	100

*Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007*

**ANEXO N**  
**TABLA N<sup>o</sup> 4**  
**NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA**  
**LIMA PERU**  
**2007**

<b>NIVEL DE SATISFACCION LABORAL</b>	<b>TOTAL</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>ALTA</b>	13	25.0
<b>MEDIA</b>	28	53.8
<b>BAJA</b>	11	21.2
<b>TOTAL</b>	52	100

*Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007*

## ANEXO O

**TABLA N<sup>o</sup> 5**  
**NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL**  
**NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA**  
**SEGÚN SUS DIMENSIONES**  
**LIMA PERU**

2007

<b>NIVEL DE MOTIVACION</b>	<b>DIMENSIONES DE LA MOTIVACION</b>									
	<b>VARIEDAD</b>		<b>IDENTIDAD</b>		<b>SIGNIFICADO</b>		<b>AUTONOMIA</b>		<b>RETROALIMENTACION</b>	
	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%
<b>ALTA</b>	8	15,4	8	15,4	9	21,2	8	15,4	10	19,2
<b>MEDIA</b>	34	65,4	38	71,1	32	61,5	37	71,1	29	55,8
<b>BAJA</b>	10	19,2	6	13,5	11	17,3	7	13,5	13	25
<b>TOTAL</b>	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0

*Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007*



**ANEXO O.1**  
**FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL**  
**ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN**  
**DIMENSION VARIEDAD**  
**LIMA PERU**  
**2007**

ITEMS	ENUNCIADO	MOTIVACION						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA			
		N	%	N	%	N	%	N	%
2	Tengo la oportunidad de realizar un numero diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades	40	76.9	11	21.2	1	1.9	52	100
7	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.	38	73.1	10	19,2	4	7.7	52	100
10	El trabajo es bastante simple y repetitivo.	17	32.7	11	21,2	24	46.2	52	100
13	Mi trabajo implica un número de tareas diferentes	45	86.5	3	5,8	4	7.7	52	100
17	Las demandas de mi trabajo son altamente rutinarias y predecibles.	13	25	12	23,1	27	51.9	52	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007

**ANEXO O.2**  
**FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL**  
**ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN DIMENSION**  
**IDENTIDAD DE TAREA**  
**LIMA PERU**  
**2007**

ITEMS	ENUNCIADO	MOTIVACION						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA			
		N	%	N	%	N	%	N	%
3	Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.	45	86.5	4	7.6	3	5.8	52	100
6	Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.	11	21.2	12	23.1	29	55.8	52	100
15	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte durante el turno.	37	71.2	8	15.4	7	13.5	52	100
21	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo.	40	77	9	17.3	3	5.8	52	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007

### ANEXO O.3

**FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL  
NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN DIMENSION  
IMPORTANCIA DE LA TAREA  
LIMA PERU  
2007**

ITEMS	ENUNCIADO	MOTIVACION						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA			
		N	%	N	%	N	%	N	%
4	Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras importantes.	25	48.1	11	21.2	16	30.8	52	100
12	Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.	9	17.3	12	23.1	31	59.6	52	100
19	Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.	16	30.8	4	7.7	32	61.5	52	100
22	Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.	14	24	8	15,4	30	57.8	52	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007

#### ANEXO O.4

### FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN DIMENSION AUTONOMIA LIMA PERU 2007

ITEMS	ENUNCIADO	MOTIVACION						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA			
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Tengo la completa responsabilidad de decidir como y donde se debe realizar mi trabajo.	42	80.8	8	15.4	2	3.8	52	100
8	Tengo muy poca libertad de decidir como se puede realizar el trabajo.	6	11.5	10	19,2	36	69.2	52	100
16	Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.	12	23.1	9	17.3	31	59.6	52	100
20	Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.	40	76.9	6	11,5	6	11.5	52	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007

# ANEXO O.5

## FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN DIMENSION RETROLAIMENTACION DEL DESEMEPEÑO LIMA PERU 2007

ITEMS	ENUNCIADO	MOTIVACION						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA			
		N	%	N	%	N	%	N	%
5	Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.	27	51.9	11	21,2	14	26.9	52	100
9	El solo hecho de realizar el trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.	47	90.3	5	9,6	0	0	52	100
11	Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo	14	26.9	13	25	25	48.1	52	100
14	Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estamos haciendo.	12	23.1	12	23,1	28	53.8	52	100
18	Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada	26	50	13	25	13	25	52	100

**ANEXO P**  
**TABLA N° 6**  
**NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL**  
**NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN**  
**FACTORES DETERMINANATES**  
**LIMA PERU**  
**2007**

FACTORES DETERMINANTES	NIVEL DE SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
	BAJA		MEDIA		ALTA			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Condiciones Físicas y/o Confort	13	25,0	26	50,0	13	25,0	52	100
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	12	23,1	33	63,4	7	13,5	52	100
Políticas Administrativas	10	19,2	31	59,6	11	21,2	52	100
Relaciones Interpersonales	8	15,4	32	61,5	12	23,1	52	100
Desarrollo Personal	8	15,4	31	59,6	13	25,0	52	100
Desempeño de Tareas	7	13,5	37	71,1	8	15,4	52	100
Relación con la Autoridad	9	17,3	32	61,5	11	21,2	52	100

*Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007*

## ANEXO P.1

### FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN FACTOR CONDICIONES FISICAS Y/ O CONFORT LIMA PERU 2007

ITEMS	ENUNCIADO	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA			
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	30	57.7	4	7,7	18	34.6	52	100
12	El trabajo donde trabajo es confortable. ( ventilación , iluminación, etc)	25	48.1	4	7,7	23	44.2	52	100
20	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	15	28.8	8	15,4	29	55	52	100
27	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	28	53.8	7	13,5	17	32.7	52	100
31	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias ( materiales, inmuebles)	22	42.3	9	17,3	21	40.4	52	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007

## ANEXO P.2

### FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN FACTOR BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS LIMA PERU 2007

ITEMS	ENUNCIADO	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA			
		N	%	N	%	N	%	N	%
6	Me siento mal con lo que gano.	18	34.6	8	15,4	26	50	52	100
13	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	14	26.9	4	7,7	34	65.4	52	100
21	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	17	32.7	5	9.6	30	57.7	52	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007



### ANEXO P.3

#### FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN FACTOR POLITICAS ADMINISTRATIVAS LIMA PERU 2007

ITEMS	ENUNCIADO	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA			
		N	%	N	%	N	%	N	%
7	Siento que doy más de lo que recibo de la institución.	18	34.6	8	15,4	26	50	52	100
14	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	19	36.5	9	17.3	24	46.2	52	100
16	Me disgusta mi horario.	17	32.7	4	7.7	31	59.6	52	100
22	El horario de trabajo me resulta incómodo.	12	23.1	2	3,8	36	69.2	52	100
32	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido.	14	26.9	6	11.5	33	63.5	52	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007

#### ANEXO P.4

### FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN FACTOR RELACIONES INTERPERSONALES LIMA PERU 2007

ITEMS	ENUNCIADO	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA			
		N	%	N	%	N	%	N	%
2	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	28	53.8	10	19,2	14	26.9	52	100
8	Me agrada trabajar con mis compañeros.	41	78.8	4	7,7	7	13.5	52	100
15	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	12	23.1	9	17.3	31	59.6	52	100
23	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	3	5.8	8	15.4	41	78.8	52	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007

## ANEXO P.5

### FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN FACTOR DESARROLLO PERSONAL LIMA PERU 2007

ITEMS	ENUNCIADO	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA			
		N	%	N	%	N	%	N	%
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	44	84.6	2	3,8	6	11.5	52	100
9	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	43	82.7	6	11,5	3	5.8	52	100
17	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	46	88.5	1	1,9	5	9.6	52	100
24	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	51	98.1	0	0	1	1.9	52	100
28	Mi trabajo me hacer sentir realizado profesionalmente.	44	84.6	3	5,8	5	9.6	52	100
33	Haciendo mi trabajo me siento bien conmiigo mismo.	51	98.1	1	1.9	0	0	52	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007

## ANEXO P.6

### FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN FACTOR DESEMPEÑO DE TAREAS LIMA PERU 2007

ITEMS	ENUNCIADO	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA			
		N	%	N	%	N	%	N	%
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	48	92.3	2	3.8	2	3.8	52	100
18	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	8	15.4	3	5,8	41	78.8	52	100
10	Me siento realmente útil con la labor que realizo	51	98.1	1	1,9	0	0	52	100
25	Mi trabajo me aburre.	2	3.8	1	1,9	49	94.2	52	100
34	Me siento complacido con la actividad que realizo.	47	90.4	4	7,7	1	1.9	52	100
29	Me gusta el trabajo que realizo.	48	92.3	1	1,9	3	5.8	52	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007

## ANEXO P.7

### FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA SEGÚN FACTOR RELACION CON LA AUTORIDAD LIMA PERU 2007

ITEMS	ENUNCIADO	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA			
		N	%	N	%	N	%	N	%
11	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.	41	78.8	7	13,5	4	7.7	52	100
19	Llevarme buen con le enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.	37	71.2	6	11,5	9	17.3	52	100
5	Mi enfermera jefe es comprensiva.	37	71.2	8	15,4	7	13.5	52	100
26	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	46	88.5	4	7,7	2	3.8	52	100
30	No me siento a gusto con la enfermera jefe.	11	21.2	3	5,8	38	73.1	52	100
35	Le enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	41	78.8	3	5,8	8	15.4	52	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007

## ANEXO Q

**TABLA N° 7**  
**NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN**  
**EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA**  
**SEGÚN CONDICION LABORAL**  
**LIMA – PERU**  
**2007**

CONDICION LABORAL	NIVEL DE MOTIVACION						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO			
	N	%	N	%	N	%	N	%
NOMBRADO	10	19.2	14	26.9	8	15.4	32	61,5
CONTRATADO	4	7.7	11	21.2	5	9.6	20	38,5
TOTAL	14	25	25	53.9	13	21.1	52	100

*Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007*

## ANEXO R

**TABLA N° 8**  
**NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN**  
**EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA**  
**SEGÚN AÑOS DE SERVICIO**  
**LIMA – PERU**  
**2007**

<i>Años de Servicio</i>	<i>Motivación</i>							
	<i>Alta</i>		<i>Media</i>		<i>Baja</i>		<i>Total</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
1 - 7 años	9	17,3	16	30,8	9	17,3	34	65,4
8 - 14 años	5	9,6	6	11,5	2	3,8	13	25,0
15 - 21 años	0	0,0	3	5,8	2	3,8	5	9,6
TOTAL	14	26,9	25	48,1	13	25,0	52	100,0

*Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007*

## ANEXO S

**TABLA N° 9**  
**NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN**  
**EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO**  
**LOAYZA SEGÚN EDAD**  
**LIMA – PERU**  
**2007**

<b>Edad</b>	<b>Motivación</b>							
	<b>Alta</b>		<b>Media</b>		<b>Baja</b>		<b>Total</b>	
	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%
28 - 35 años	4	7,7	6	11,5	6	11,5	16	30,8
36 - 43 años	6	11,5	13	25,0	1	1,9	20	38,4
44 - 51 años	4	7,7	6	11,5	6	11,5	16	30,8
<b>TOTAL</b>	14	26,9	25	48,1	13	25,0	52	100,0

*Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007*

## ANEXO T

**TABLA N° 10**  
**NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO**  
**LOAYZA SEGÚN EDAD**  
**LIMA – PERU**  
**2007**

<b>Edad</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>							
	<b>Alta</b>		<b>Media</b>		<b>Baja</b>		<b>Total</b>	
	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%
28 - 35 años	4	7,7	7	13,5	5	9,6	16	30,8
36 - 43 años	6	11,5	11	21,2	3	5,8	20	38,4
44 - 51 años	3	5,8	10	19,2	3	5,8	16	30,8
<b>TOTAL</b>	13	25,0	28	53,9	11	21,1	52	100,0

*Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007*

## ANEXO U

**TABLA N° 11**  
**NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA**  
**SEGÚN AÑOS DE SERVICIO**  
**LIMA – PERU**  
**2007**

<b>Años de Servicio</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>							
	<b>Alta</b>		<b>Media</b>		<b>Baja</b>		<b>Total</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
1 - 7 años	8	15,4	16	30,8	10	19,2	34	65,4
8 - 14 años	4	7,7	8	15,4	1	1,9	13	25,0
15 - 21 años	1	1,9	4	7,7	0	0,0	5	9,6
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>25,0</b>	<b>28</b>	<b>53,9</b>	<b>11</b>	<b>21,1</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007*

## ANEXO V

**TABLA N° 12**  
**NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA**  
**SEGÚN CONDICION LABORAL**  
**LIMA – PERU**  
**2007**

CONDICION LABORAL	NIVEL DE SATISFACCION						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO			
	N	%	N	%	N	%	N	%
NOMBRADO	8	15,4	20	38,5	4	7,6	32	61,5
CONTRATADO	5	9,6	8	15,4	7	13,5	20	38,5
TOTAL	13	25	28	53.9	11	21.1	52	100

*Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007*



## ANEXO W

**TABLA N° 13**  
**NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN**  
**EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA**  
**SEGÚN SERVICIO**  
**LIMA – PERU**  
**2007**

SERVICIO	NIVEL DE MOTIVACION						TOTAL	
	ALTA		MEDIA		BAJA			
	N	%	N	%	N	%	N	%
MEDICINA	8	15.4	11	21.2	9	17.3	28	53.9
CIRUGIA	6	11.5	14	26.9	4	7.7	24	46.1

*Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007*

## ANEXO X

**TABLA N° 14**  
**NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERIA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO**  
**LOAYZA SEGUN SERVICIO**  
**LIMA – PERU**  
**2007**

SERVICIO	NIVEL DE SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
	ALTA		MEDIA		BAJA			
	N	%	N	%	N	%	N	%
MEDICINA	7	13.5	15	28.9	6	11.5	28	53.9
CIRUGIA	6	11.5	13	25	5	9.6	24	46.1

*Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007*

## ANEXO Y

### PRUEBA DE HIPOTESIS

Prueba de independencia entre el nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

**TABLA N° 13**  
***Nivel de Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima – Perú 2007***

<b>NIVEL MOTIVACION</b>	<b>NIVEL DE SATISFACCION</b>			<b>TOTAL</b>	
	<b>ALTA</b>	<b>MEDIA</b>	<b>BAJA</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>ALTA</b>	6	6	2	14	27
<b>MEDIA</b>	7	<b>14</b>	4	25	48
<b>BAJA</b>	0	8	5	13	25
<b>TOTAL</b>	25%	54%	21%	52	100

*Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007*

***Ji – cuadrado ( $\chi^2$ ) = 24.36***

***g.l = 4***

***$\alpha = 0.95$***

#### ***Hipótesis***

**Ho** : No existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería

**Hi** : Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería.

Para comprobar la hipótesis planteada, se utilizó la prueba estadística

Ji – Cuadrado el cual menciona:

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

***O<sub>i</sub>*** representa las frecuencias observadas para la *i*-ésima categoría de la variable de interés, que es obtenido de la muestra.

***E<sub>i</sub>*** representa las frecuencias esperadas para la *i* – ésima categoría dado que *H<sub>0</sub>* es verdadero, que se obtiene al dividir el productote los totales marginales (fila y columna).

Grado de libertad

*Está dado por:*

*n<sub>1</sub>*= Numero de filas

*n<sub>2</sub>*= Número de columnas

*Para nuestro caso gl = (3 – 1) (3-1)= 4*

*Obteniéndose:*

*X<sup>2</sup> Tabulado= 9.488      X<sup>2</sup> Calculado= 24.36      Grados de libertad =4*

***Ho se rechazará si X<sup>2</sup> Calc. ≥ X<sup>2</sup> Tab.;*** obteniéndose como ***X<sup>2</sup> calculado*** el valor 24.36, lo cual permitió decidir rechazar la hipótesis nula, es decir existe evidencia suficiente para afirmar que hay relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral con un nivel de 95% de confianza.